Supplemento ordinario alla " Gazzetta Ufficiale ,, n. 55 del 3 marzo 1961

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA Roma - Venerdì, 3 marzo 1961 SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10, ROMA - TEL. 841-089 848-184 841-737 850 144

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 26 dicembre 1960, n. 1856.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese produttrici di vermouth, aperitivi a base di vino, marsala, spumanti, liquori, acquaviti e sciroppi.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 26 dicembre 1960, n. 1857.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai ed impiegati dipendenti dalle imprese esercenti servizi di scambio effetti postali nelle stazioni ferroviarie.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 26 dicembre 1960, n. 1856.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese produttrici di vermouth, aperitivi a base di vino, marsala, spumanti, liquori, acquaviti e sciroppi.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1° ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 20 dicembre 1957, e relative tabelle, per i dipendenti da aziende produttrici di vermouth, aperitivi a base di vino, marsala, spumanti, liquori, acquaviti e sciroppi, stipulato tra la Federazione Italiana Industriali Produttori ed Esportatori di Vini, Liquori ed Affini, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari, la Federazione Unitaria Lavoratori Prodotti Industrie Alimentari, l'Unione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari; e, in pari data, tra la Federazione Italiana Industriali Produttori ed Esportatori di Vini, Liquori ed Affini e la Federazione Nazionale Lavoratori della Alimentazione;

Visto l'accordo per l'istituzione dei collegi tecnici provinciali e nazionali per le assegnazioni di categoria degli impiegati dell'industria alimentare e per l'attribuzione della qualifica impiegatizia, allegato al predetto contratto;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 77 del 3 maggio 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro 20 dicembre 1957, relativo ai dipendenti da aziende produttrici di vermouth, aperitivi a base di vino, marsala, spumanti, liquori, acquaviti e sciroppi, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto, nonchè alle clausole, dal medesimo richiamate ed allo stesso allegate, dell'accordo indicato nel preambolo.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese produttrici di vermouth, aperitivi a base di vino, marsala, spumanti, liquori, acquaviti e sciroppi.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Roma, addì 26 dicembre 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 21 febbraio 1961
Atti del Governo, registro n. 134, foglio n. 98. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 20 DICEMBRE 1957 PER I DIPENDENTI DA AZIENDE PRODUTTRICI DI VERMOUTH, APERITIVI A BASE DI VINO, MARSALA, SPUMANTI, LIQUORI, ACQUAVITI E SCIROPPI

Addì 20 dicembre 1957.

Presso la CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA;

tra

la FEDERAZIONE ITALIANA INDUSTRIALI PRODUTTORI ED ESPORTATORI DI VINI, LIQUORI ED AFFINI, rappresentata dal Segretario Dott. *Renato Dettori,* con l'assistenza dei signori: Dott. *Cesare Gugnasco,* Dott. *Giorgio Boccardo,* Dott. *Giovanni Cristina,* Sig. *Giovanni Giacomino;* con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, nella persona del Dottor *Mario Rossi* e dell'Avv. *Antonio Zanini;*

e

la F.I.L.I.A., rappresentata dal suo Segretario Signor *Peppino Dall'Aglio;*

la F.U.L.P.I.A., rappresentata dal suo Segretario Signor *Ugo Zino;*

la U.I.L.I.A., rappresentata dal suo Segretario Generale Signor *Ferruccio Bigi.*

Addì 20 dicembre 1957.

Presso la CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA;

tra

la FEDERAZIONE ITALIANA INDUSTRIALI PRODUTTORI ED ESPORTATORI DI VINI, LIQUORI ED AFFINI, rappresentata dal Segretario Dott. *Renato Dettori,* con l'assistenza dei signori: Dott. *Cesare Gugnasco,* Dott. *Giorgio Boccardo,* Dott. *Giovanni Cristina,* Sig. *Giovanni Giacomino;* e con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, nella persona del Dott. Dott. *Mario Rossi* e dell'Avv. *Antonio Zanini,*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI DELL'ALIMENTAZIONE (C.I.S.N.A.L.) rappresentata dal Segretario Nazionale Sig. *Francesco Nardeschi,*

è stato concluso il seguente Contratto per i dipendenti da aziende produttrici di vermouth, aperitivi a base di vino, marsala, spumanti, liquori, acquaviti e sciroppi.

PARTE PRIMA

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA OPERAIA

Art. 1.

APPLICABILITA' DEL CONTRATTO

Il presente contratto disciplina i rapporti di lavoro, fra tutte le aziende esercenti le industrie della produzione dei vermouth, aperitivi a base di vino, marsala, spumanti, liquori, acquaviti e sciroppi e degli operai in esse occupati.

Art. 2.

AFFISSIONE DEL CONTRATTO

Copia del presente contratto dovrà essere affissa nei vari reparti di lavorazione in modo ben visibile.

Art. 3.

ASSUNZIONE

L'assunzione dei lavoratori deve essere fatta in conformità delle norme di legge sul collocamento.

Art. 4.

DOCUMENTI

Per essere assunto l'operaio dovrà presentare, oltre a quelli richiesti per legge, i seguenti documenti:

1) documento di identificazione;
2) libretto di lavoro e certificato di cui all'art. 41;
3) tessere e libretti delle assicurazioni sociali, ove ne sia già provvisto;
4) stato di famiglia, se capo famiglia.

Inoltre è in facoltà dell'azienda di richiedere all'operaio il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

L'operaio dovrà pure dichiarare la sua residenza impegnandosi a segnalare al datore di lavoro gli eventuali cambiamenti.

Art. 5.

COMUNICAZIONE DI ASSUNZIONE

Al termine del periodo di prova il datore di lavoro comunicherà per iscritto agli operai, confermati in servizio:

1) la data di assunzione;
2) la categoria assegnata e le mansioni affidategli;
3) il trattamento economico.

Analoga comunicazione sarà fatta agli operai già in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno atto che l'operaio non può rifiutarsi di disimpegnare mansioni diverse da quelle indicate nella lettera di assunzione e rientranti nella stessa categoria salvo quanto disposto dall'art. 20 (passaggio e cumulo di mansioni).

Art. 6.

PRECEDENZE

Nelle assunzioni verrà data la precedenza, oltre che nei casi determinati dalle leggi in vigore, alla moglie o ai figli dell'operaio deceduto durante il rapporto di lavoro qualora lo richiedano particolari necessità famíliari e sempre che questi abbiano i requisiti e l'idoneità necessari.

Il diritto a tale precedenza dovrà essere esercitato entro un anno dal decesso.

Art. 7.

DONNE E FANCIULLI

L'ammissione al lavoro ed il lavoro delle donne e dei fanciulli sono regolati dalle disposizioni di legge.

In particolare si richiamano le disposizioni legislative contenute nell'art. 11 della legge sul lavoro delle donne e dei fanciulli, il cui testo si riporta qui di seguito:

Art. 11. — « *Trasporto e sollevamento pesi*. I carichi di cui possono essere gravati i fanciulli, i minori degli anni 17 e le donne di qualunque età adibiti ai lavori di trasporti e sollevamento pesi, anche se inerenti ai lavori agricoli, non possono superare i seguenti limiti:

a) trasporto a braccia ed a spalla: maschi sotto i 15 anni, kg. 15; maschi dai 15 ai 17 anni, kg. 25; femmine sotto ai 15 anni, kg. 5; femmine dai 15 ai 17 anni, kg. 15; femmine sopra i 17 anni, kg. 20; *b*) trasporto con carretti a tre ed a quattro ruote su strada piana; otto volte i pesi indicati alla lettera *a*) compreso il peso dei veicolo; *c*) trasporto con carretto su guide di ferro; 20 volte i pesi indicati alla lettera *a*): compreso il peso del veicolo ».

Per quanto riguarda le donne in istato di gravidanza si applica il divieto prescritto dell'art. 13 della legge sulla tutela della maternità delle lavoratrici.

Art. 8.

VISITA MEDICA

L'azienda potrà, in quasiasi momento, sottoporre l'operaio a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda stessa.

Art. 9.

PERIODI DI PROVA

L'assunzione al lavoro è sempre fatta per un periodo di prova di giorni sei che potrà prolungarsi d'accordo fra le parti, non oltre in ogni caso dodici giorni lavorativi.

Durante il periodo di prova la retribuzione non può essere inferiore al minimo stabilito per la categoria per la quale l'operaio è stato assunto.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può risolvere in qualsiasi momento il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso nè di indennità.

L'operaio che non venga confermato o che non creda di accettare le condizioni offertegli lascerà senz'altro l'azienda ed avrà diritto al pagamento delle ore di lavoro compiuto.

L'operaio che, trascorso il periodo di prova, venga confermato o comunque non venga disdetto, si intenderà assunto in servizio a tutti gli effetti dal giorno in cui ha iniziato il periodo di prova.

Saranno esenti dal periodo di prova gli operai che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nel quinquennio precedente.

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con un massimo di otto ore giornaliere o quarantotto settimanali con le eccezioni e le deroghe relative.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, l'orario normale di lavoro è fissato in sessanta ore settimanali ripartite in non più di dieci ore giornaliere, salvo per i discontinui con alloggio nello stabilimento o nelle immediate adiacenze per i quali valgono le norme interconfederali.

L'orario di lavoro sarà affisso nello stabilimento in luogo visibile.

Art. 10-*bis*.

OPERAI ADDETTI AI LAVORI DISCONTINUI O A MANSIONI DI SEMPLICE ATTESA E CUSTODIA

E' da considerarsi lavoro discontinuo lo svolgimento di mansioni non aventi carattere di continuità.

Comunque per tali mansioni o per quelle di semplice attesa e custodia si fa riferimento alla tabella indicata dalla legge 15 marzo 1923, n. 692.

Qualora, con lo svolgimento di più mansioni discontinue, venissero annullati i tempi intermedi di sosta costituenti la condizione determinante la mansione discontinua, l'orario di lavoro dell'operaio addettovi rientra nelle limitazioni di legge previste in otto ore giornaliere o quarantotto settimanali di cui all'art. 10 del presente contratto.

La nona e la decima ora degli addetti ai lavori discontinui saranno retribuite con la paga oraria ridotta al 55 per cento.

Per gli autisti ed i carrettieri, nel caso in cui i medesimi dovessero compiere operazioni di carico e scarico, verrà a determinarsi fra le parti una indennità particolare, salvo che nel trattamento economico non ne sia già stato tenuto conto anche attraverso particolari condizioni di lavoro.

La indennità di cui al presente comma non verrà corrisposta nel caso in cui si verificasse la condizione prevista dal comma 3 del presente articolo.

Art. 11.

RIPOSO PER I PASTI

Nelle aziende nelle quali l'orario normale di cui all'art. 10 viene effettuato in due riprese, dovrà essere concessa non meno di un'ora di sosta per la consumazione dei pasti, salvo diverso accordo tra le parti.

Art. 12.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salvo le deroghe autorizzate dalla legge.

Art. 13.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Per lavoro straordinario si intende il lavoro prestato in ore eccedenti l'orario normale di cui all'articolo 10.

Il lavoro straordinario non deve essere abituale e normalmente non potrà superare le due ore giornaliere e le 12 settimanali (Vedi tabella delle maggiorazioni numero 1).

Nessun operaio potrà esimersi dall'effettuare, nei limiti di cui sopra, il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Per le industrie a carattere stagionale, nei periodi di intenso lavoro è ammesso di derogare alla norma di cui al secondo comma.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle 22 alle 6 (Vedi tabella delle maggiorazioni n. 5).

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nei giorni destinati al riposo settimanale (Vedi tabella delle maggiorazioni n. 2).

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dagli operai che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana a norma di legge.

Il lavoro straordinario notturno e festivo dovrà essere preventivamente autorizzato dalla Direzione.

Tabella delle maggiorazioni:

1) Lavoro straordinario diurno	27 %
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	40 %
3) Lavoro straordinario festivo oltre le ore 8	55 %
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali	40 %
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	35 %
6) Lavoro straordinario notturno	45 %
7) Lavoro a turni notturni	12 %
8) Lavoro straordinario dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziate alle 22	35 %
9) Lavoro notturno festivo	45 %

Le dette percentuali di maggiorazioni saranno calcolate sugli elementi della paga di fatto (paga base, più eventuali aumenti di merito, più contingenza).

Le dette percentuali di maggiorazioni non sono cumulabili, la maggiore assorbe la minore.

Art. 13-*bis*.

COTTIMO

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo, sia collettivo che individuale, secondo le possibilità tecniche e gli accordi intervenuti o che possono intervenire tra le parti direttamente interessate.

Il guadagno minimo del complesso dei lavoratori lavoranti a cottimo in un medesimo reparto nei periodi normalmente considerati, non dovrà risultare inferiore all'8 % della paga contrattuale.

Nel caso in cui un operaio, lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per ragioni indipendenti dalla sua capacità o volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Per i cottimi di lunga durata il conteggio del guadagno verrà fatto a cottimo ultimato ripartendo il guadagno complessivo in parti uguali nei periodi normali di paga di cui al secondo comma ed al lavoratore saranno concessi acconti, sul presumibile guadagno, non inferiori alla paga base maggiorata della percentuale minimo di cottimo.

Qualora l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia non avrà diritto al mantenimento dell'utile di cottimo.

Art. 14.

GIORNI FESTIVI E FESTIVITA' INFRASETTIMANALI

Si considerano giorni festivi:

a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo di cui all'art. 12;

b) le seguenti festività infrasettimanali:

1) Capodanno (1° gennaio);
2) Epifania (6 gennaio);
3) S. Giuseppe (19 marzo);
4) Lunedì di Pasqua (mobile);
5) Ascensione (mobile);
6) Corpus Domini (mobile);
7) Ss. Pietro e Paolo (29 giugno);
8) Assunzione (15 agosto);
9) Ognissanti (1° novembre);

10) Immacolata Concezione (8 dicembre);
11) Natale (25 dicembre);
12) S. Stefano (26 dicembre);
13) Il giorno del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Per le festività infrasettimanali di cui al punto *b)* sarà corrisposta la normale paga di fatto (paga base più eventuali aumenti di merito, più contingenza) intendendosi per tale quella che gli operai avrebbero percepito se avessero lavorato secondo l'orario normale giornaliero di stabilimento.

Per orario normale giornaliero si intende quello che sarebbe stato praticato secondo il prestabilito orario di lavoro aziendale qualora non fosse intervenuta la festività infrasettimanale.

Limitatamente ad una delle festività infrasettimanali di cui al punto *b)* qualora essa coincida con la domenica o con altra giornata festiva, le Associazioni Territoriali degli Industriali ed i Sindacati Provinciali di categoria dei Lavoratori determineranno, di comune accordo, entro il mese di gennaio di ciascun anno, la sua sostituzione con altra giornata.

In caso di prestazione di lavoro in tali festività infrasettimanali sarà corrisposta, oltre la retribuzione di cui al secondo comma, la intera paga di fatto (paga base più eventuali aumenti di merito, più contingenza), per le ore lavorate come in giorno feriale (cioè senza maggiorazione di lavoro festivo).

Nel solo caso di assenza dovuta a malattia o infortunio, nei giorni festivi di cui al punto *b)* l'azienda integrerà il trattamento corrisposto dagli istituti assistenziali fino a raggiungere la retribuzione normale che l'operaio avrebbe percepito se non fosse stato malato od infortunato.

Art. 15.

FESTIVITA' NAZIONALI

Si considerano come festività nazionali quelle riconosciute per tali dallo Stato.

Per il trattamento economico restano ferme le norme di legge e gli accordi interconfederali in materia.

Art. 16.

SOSPENSIONE DEL LAVORO

La sospensione del lavoro quando non sia intervenuta la risoluzione del rapporto di lavoro e quando sia di durata inferiore ad un mese, non interrompe l'anzianità a tutti gli effetti, ed entro i limiti del presente contratto.

Nel caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i dieci giorni, salvo eventuale accordo tra le organizzazioni locali per il prolungamento di tale termine, l'operaio potrà licenziarsi con diritto a tutte le sue competenze.

Art. 17.

INTERRUZIONE DEL LAVORO

In caso di interruzione di breve durata a causa di forza maggiore e comunque non dipendente dalla volontà dell'operaio, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste, nel loro complesso non superino i 30 minuti nella giornata. In caso di interruzioni di lavoro che superino nel loro complesso i 30 minuti nella giornata, qualora l'azienda trattenga l'operaio nello stabilimento, questi avrà diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di permanenza.

Art. 18.

RICUPERI

E' ammesso il ricupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate tra le parti interessate purchè esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettui entro i 60 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 19.

DETERMINAZIONE DI CATEGORIE E MINIMI SALARIALI

Per l'esatta classificazione delle categorie operaie, si fa riferimento agli accordi che interverranno fra le parti stipulanti.

Entro 40 giorni dal ricevimento delle relative proposte da parte delle organizzazioni dei lavoratori, le parti si incontreranno per la determinazione delle categorie operaie.

Per i minimi salariali si fa riferimento alle tabelle allegate.

Art. 20.

PASSAGGIO DI CATEGORIA E CUMULO DI MANSIONI

L'operaio può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purchè ciò non comporti una diminuzione di salario. All'operaio che sia destinato a compiere mansioni di categoria superiore alla propria dovrà essere corrisposta la paga della categoria superiore per il tempo per il quale vi resta adibito.

Trascorso un periodo di 6 settimane lavorative e continuative nel disimpegno di mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio, a tutti gli effetti alla categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di un altro operaio assente per malattia, infortunio, ferie, brevi richiami alle armi, nei quali casi il compenso di cui sopra spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Nel caso in cui la Ditta ritenga necessario procedere a passaggi di categoria di operai in servizio, l'effettivo esercizio di mansioni superiori per un periodo eccedente le sei settimane di cui al comma precedente, costituirà, a parità di meriti, titolo di precedenza.

L'operaio che sia assegnato temporaneamente, a mansioni di categoria inferiore conserverà la retribuzione della categoria alla quale appartiene.

Art. 21.

DONNE ADIBITE A LAVORI MASCHILI

Qualora le donne vengano destinate a compiere lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze maschili, a parità di condizioni, di lavoro o di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà corrisposta la paga contrattuale prevista per l'uomo.

Art. 22.

PREMI DI ANZIANITA'

Agli operai all'atto del compimento del 10° e del 20° anno di anzianità di servizio ininterrotto presso la stessa azienda calcolato a partire dal 1° gennaio 1948 verrà corrisposto una volta tanto un premio non frazionabile, nella seguente misura:

al compimento del 10° anno: 125 ore di retribuzione globale;

al compimento del 20° anno: 250 ore di retribuzione globale.

L'importo di detti premi è computato secondo la retribuzione in vigore all'atto della maturazione del diritto al premio.

Ai fini del computo dell'anzianità pregressa al 1° gennaio 1948, agli effetti della maturazione dei premi di cui al presente articolo, si stabilisce che le anzianità risultanti residue alla data del 31 dicembre 1947, saranno computate nella misura del 50 per cento e si aggiungeranno alle anzianità che maturano successivamente al 1° gennaio 1948.

Chiarimento a verbale

Le parti danno atto che l'anzianità valida agli effetti del diritto al premio di anzianità non deve essere stata interrotta da risoluzioni del rapporto di lavoro, salvo naturalmente che tale risoluzione sia stata revocata dall'azienda con riconoscimento di anzianità pregressa.

Art. 23.

MODALITA' DI CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento della retribuzione sarà effettuato secondo le consuetudini della azienda mediante buste o altri documenti equivalenti; sui quali saranno specificati i singoli elementi di competenza e le eventuali ritenute indicando il periodo di paga cui si riferiscono.

Di eventuale cambiamento delle modalità consuetudinarie di pagamento la azienda darà congruo preavviso.

Nel caso che il pagamento non avvenga settimanalmente gli operai potranno chiedere un acconto settimanale corrispondente a circa il 90 per cento della retribuzione maturata.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta, nonchè sulla qualità della moneta dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

Gli eventuali errori di pura contabilità dovranno essere contestati entro tre giorni da quello della corresponsione della retribuzione, affinchè il competente ufficio possa provvedere all'immediato conguaglio delle differenze.

Trascorso tale periodo di tre giorni, le differenze saranno accreditate sul conto relativo al periodo successivo.

In caso di contestazione sulla retribuzione o su taluni elementi costitutivi della stessa, all'operaio dovrà essere corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Art. 24.

FERIE

L'operaio che ha un'azianità di servizio di 12 mesi consecutivi presso la stessa Ditta ha diritto ad un periodo di ferie retribuite con la retribuzione complessiva (paga base più eventuali aumenti di merito più contingenza) nella misura di:

dal 1° al 7° anno compiuto di anzianità: 12 giorni (96 ore);

dall'8° al 15° anno compiuto di anzianità: 14 giorni (112 ore);

dal 16° al 19° anno compiuto di anzianità: 16 giorni (128 ore);

dal 20° anno compiuto di anzianità in poi: 18 giorni (144 ore).

Il diritto alle ferie per ciascun anno feriale si intende maturato quando sia decorso un anno dall'epoca in cui fu maturato il diritto alle ferie per l'anno precedente.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze del lavoro.

Il periodo feriale deve avere normalmente carattere continuativo ed il relativo pagamento sarà effettuato in via anticipata a chi ne farà richiesta.

Non è ammessa la rinuncia alle ferie. In caso di giustificato impedimento il mancato godimento delle ferie verrà risarcito da una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute.

Il periodo di preavviso non potrà essere considerato come periodo di ferie.

In caso di ferie collettive e in caso di licenziamento e di dimissioni, all'operaio che non avrà maturato il diritto alle ferie spetteranno tanti dodicesimi delle ferie per quanti sono i mesi di anzianità maturati.

Art. 25.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione del Natale gli operai avranno diritto alla corresponsione di una gratifica di ammontare pari a 200 ore di retribuzione globale di fatto, da pagarsi qualche giorno prima della ricorrenza.

Per retribuzione globale di fatto deve intendersi la paga base più eventuali aumenti di merito, più la indennità di contingenza; per gli operai retribuiti ad incentivo si farà riferimento al guadagno medio dell'ultimo trimestre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, gli operai avranno diritto alla corresponsione di un dodicesimo di gratifica per ogni mese di servizio, arrotondando ad un mese le frazioni superiore ai 15 giorni.

Art. 26.

TRASFERTE

Agli operai temporaneamente incaricati di prestazioni di servizio fuori della circoscrizione del Comune, ove ha sede lo stabilimento presso il quale sono in forza, sarà rimborsato l'importo delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio, nei limiti della normalità, liquidato in base a nota documentata, salvo, su richiesta dell'operaio, accordi forfettari fra le parti interessate.

Le ore di effettivo viaggio saranno compensate con la normale retribuzione fino ad un massimo di otto ore; le ore di effettivo viaggio eccedenti le otto ore, saranno compensate con il 50 per cento della retribuzione normale.

Ai fini di cui sopra non sono computabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

Qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente all'operaio delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale di lavoro giornaliero, di cui all'art. 10, tali prestazioni saranno retribuite come straordinario.

L'importo approssimativo delle spese di cui al primo comma dovrà essere anticipato dal datore di lavoro all'operaio salvo conguaglio alla fine della trasferta.

Dichiarazione a verbale

Il presente articolo non si applica al personale viaggiante addetto ai trasporti ed alle operazioni conseguenti, il cui trattamento sarà concordato in sede aziendale.

Art. 27.

TRASFERIMENTI

All'operaio che sia trasferito per ordine dell'azienda da uno stabilimento all'altro della stessa Ditta e sito in diversa località, semprechè tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo — previamente concordato con l'azienda — della spesa per mezzi di trasporto per sè e familiari e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.).

Inoltre, quale indennità di trasferimento gli verrà corrisposta se capofamiglia, una somma pari a 200 ore di normale retribuzione; se senza congiunti a carico che lo seguono nel trasferimento, una somma pari a 100 ore di normale retribuzione.

Nel caso in cui l'azienda mette a disposizione nella nuova residenza, l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte alla metà.

Qualora in relazione al trasferimento, l'operaio, per effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di affitto sempre che questo sia stato regolarmente registrato prima della comunicazione del trasferimento stesso, e dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.), debba corrispondere indennizzi, questi restano a carico dell'azienda.

L'operaio che non accetti il trasferimento ha diritto, se licenziato, all'indennità di licenziamento, al preavviso e alla relativa indennità sostitutiva, alle ferie e alla gratifica natalizia maturata.

Art. 28.

INDENNITÀ DI BICICLETTA

Il datore di lavoro corrisponderà all'operaio che, su richiesta dell'azienda usa la propria bicicletta per servizi dell'azienda stessa, una indennità mensile da concordarsi direttamente fra le parti interessate.

Art. 29.

PRESTITI

Quando l'operaio si trovi in condizioni di accertato e giustificato bisogno, potrà rivolgersi alla Direzione dell'azienda per la concessione di un prestito finanziario ragionevole che, se concesso, dovrà essere restituito con le modalità concordate dalle parti interessate con ritenute settimanali normalmente corrispondenti al 10 per cento del prestito stesso.

Non è ammessa la richiesta di prestiti o di anticipi di qualsiasi natura se prima non è stato estinto il prestito precedente.

Art. 30.

PERMESSI

Per giustificati motivi il datore di lavoro potrà concedere agli operai che ne facciano richiesta brevi permessi non retribuiti, senza interruzione di anzianità qualora nel complesso non superino trenta giorni all'anno.

Detti permessi potranno, anche su richiesta dell'operaio, essere considerati in conto ferie.

Art. 31.

PERMESSI SINDACALI

Agli operai che, in rappresentanza della categoria, sono membri di Organi direttivi delle Organizzazioni Sindacali saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando la assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto, dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto alla azienda cui l'operaio appartiene, dalle Organizzazioni predette tramite le Associazioni Territoriali degli Industriali.

Art. 32.

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio di operai di ambo i sessi, si richiamano gli accordi interconfederali e le disposizioni di legge.

Il congedo matrimoniale, retribuito in virtù di tali disposizioni, sarà prorogato di due giorni di congedo anch'essi retribuiti ed eventualmente, dietro accordo fra le parti e semprechè le esigenze tecniche lo permettano, di altri due giorni di congedo senza retribuzione. Tali maggiori concessioni saranno assorbite in caso di eventuali miglioramenti delle disposizioni vigenti fino al pareggiamento.

Art. 32-*bis*.

MATERNITA'

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si fa riferimento alla legge 26 agosto 1950, numero 860.

Art. 33.

MALATTIA ED INFORTUNI NON SUL LAVORO

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata dall'operaio alla ditta entro 24 ore, salvo casi di giustificato impedimento. Alla comunicazione farà seguito l'invio del certificato medico di prima visita.

L'azienda potrà far controllare lo stato di malattia in ogni sua fase da un medico di sua fiducia.

Per il periodo di assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro, l'operaio non in prova, ferma restando la corresponsione degli assegni nella misura e per la durata prevista dal competente istituto e dalle disposizioni vigenti per gli assegni familiari avrà diritto alla conservazione del posto con riconoscimento della anzianità relativa a tutti gli effetti fino ad un termine massimo di:

mesi 6 per gli operai con anzianità ininterrotta sino a 5 anni compiuti;

mesi 8 per gli operai con anzianità ininterrotta da 5 a 15 anni compiuti;

mesi 10 per gli operai con anzianità ininterrotta oltre i 15 anni compiuti.

Trascorso il termine massimo sopra precisato, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per il perdurare della infermità o dei suoi postumi, il rapporto di lavoro potrà essere risolto con la liquidazione delle indennità relative come in caso di licenziamento (compreso il preavviso).

L'operaio che entro tre giorni dal termine del periodo di malattia, non si ripresenta al lavoro, sarà considerato dimissionario.

Art. 34.

INFORTUNI SUL LAVORO

Ogni infortunio sul lavoro di natura anche leggera, dovrà essere denunciato immediatamente dall'operaio al proprio capo diretto, il quale provvederà affinchè sia espletata la stesura della denuncia di legge, se del caso.

Durante la degenza dovuta a causa di infortunio l'operaio avrà diritto alla conservazione del posto per i periodi previsti dall'art. 33.

Resta peraltro convenuto che la conservazione del posto sarà esclusa per gli operai non ammessi a prestazioni da parte dell'Istituto assicurativo.

L'operaio che entro 3 giorni dal rilascio del certificato di guarigione non si ripresenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Nel caso in cui l'operaio infortunato non sia più in grado, a causa dei postumi invalidanti di espletare le sue normali mansioni, l'azienda esaminerà l'opportunità, tenuto anche conto della posizione e delle attitudini dell'interessato, di mantenerlo in servizio adibendolo a mansioni compatibili con le sue limitate capacità lavorative. In tal caso l'operaio conserverà l'anzianità maturata con diritto alla liquidazione immediata, limitatamente alla sola differenza fra la precedente e la nuova retribuzione per il periodo antecedente al passaggio di categoria.

Gli operai infortunati mantenuti in servizio ai sensi del comma precedente saranno compresi nel numero degli invalidi del lavoro da assumere a norma di legge.

Art. 35.

CHIAMATA PER OBBLIGHI DI LEVA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi, per adempiere agli obblighi di leva, per l'operaio che abbia almeno tre mesi di anzianità, ed il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

Il tempo trascorso in servizio militare è computato ai soli effetti della indennità di anzianità.

Al termine del servizio militare per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, l'operaio entro 30 giorni dal congedamento o dall'invio in licenza, deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio, in caso contrario l'operaio si intenderà dimissionario dalla data della chiamata alle armi o del richiamo alle armi.

Art. 36.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO O DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 47 o le sue dimissioni, potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

giorni 6 (48 ore) per gli operai con anzianità ininterrotta fino a 4 anni compiuti;

giorni 12 (96 ore) per gli operai con anzianità ininterrotta oltre i 4 anni compiuti.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza la osservanza dei predetti termini, deve corrispondere all'altra, una indennità pari all'importo della paga normale di fatto per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'operaio un importo corrispondente alla paga normale di fatto per il periodo di preavviso da questi non dato o non compiuto.

A tutti gli effetti del presente contratto il lavoro prestato nel periodo di preavviso si computa nella anzianità.

L'azienda potrà esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro corrispondendogli la paga normale di fatto per le ore lavorative mancanti al compimento del preavviso.

Art. 37.

INDENNITA' DI LICENZIAMENTO

La risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento esclusi i casi previsti dall'art. 47 dà diritto all'operaio di percepire una indennità — ragguagliata alla retribuzione globale di fatto — nella seguente misura:

a) giorni 6 (48 ore) per ogni anno di anzianità fino al 5° anno compiuto;

b) giorni 10 (80 ore) dal 6° al 10° anno compiuto;

c) giorni 12 (96 ore) dall'11° al 19° anno compiuto;

d) giorni 15 (120 ore) oltre il 18° anno compiuto.

L'indennità di cui sopra si applica per l'anzianità maturata posteriormente al 31 dicembre 1947; l'anzianità già maturata a tale data verrà peraltro calcolata agli effetti dell'applicazione delle maggiori indennità di cui ai punti: *a*), *b*), *c*) e *d*) del presente articolo.

Per l'anzianità maturata al 31 dicembre 1947 si aggiungerà al numero di giorni previsto dal precedente contratto nazionale di categoria, 26 gennaio 1939, mezza giornata per ogni anno di anzianità per i primi due scaglioni ed una giornata per il terzo scaglione.

L'indennità di licenziamento è frazionabile a mese.

La retribuzione globale di fatto di cui al primo comma dell'articolo si intende comprensiva della quota parte della gratifica natalizia (8 per cento).

Art. 38.

DIMISSIONI

In caso di dimissioni l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore le aliquote sotto indicate della indennità di licenziamento prevista dall'articolo precedente:

1) il 50 per cento per gli aventi anzianità di servizio fino a 5 anni, salvo quanto detto nel successivo comma;

2) il 75 per cento gli aventi anzianità di servizio fino a 10 anni;

3) il 100 per cento per gli aventi anzianità di servizio oltre i dieci anni.

Per poter aver diritto alla competenza di cui al punto 1) il lavoratore dimissionario deve avere compiuto il secondo anno di servizio; se apprendista deve avere compiuto il secondo anno dal giorno di ultimazione del periodo di apprendistato.

L'intero trattamento di cui al punto 3) è dovuto anche ai dimissionari per causa di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, alle lavoratrici dimissionarie per cause di matrimonio o di gravidanza o di puerperio; lo stesso trattamento sarà usato al lavoratore che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età se uomo, del 55° anno di età se donna.

Art. 39.

CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio il datore di lavoro dovrà corrispondere agli aventi diritto, a norma delle disposizioni del Codice civile (art. 2122) quanto sarebbe spettato all'operaio in caso di licenziamento, compreso il preavviso.

Art. 40.

CESSIONE, TRASFORMAZIONE E TRAPASSO DI AZIENDA

La cessione. il trapasso e la trasformazione in qualsiasi modo della azienda non risolve di per sè il rapporto di lavoro; ed in tal caso il personale conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dal presente contratto collettivo di lavoro.

In caso di fallimento seguito da licenziamento dell'operaio, o di cessazione dell'azienda, l'operaio conserva nei confronti della gestione liquidatrice, il diritto al preavviso ed alla indennità di anzianità, nonchè alle altre eventuali spettanze derivanti dal presente contratto.

Art. 41.

CERTIFICATO DI LAVORO

Il datore di lavoro all'atto della cessazione del rapporto, oltre a registrare sul libretto di lavoro dell'operaio gli estremi del rapporto intercorso, metterà a disposizione dell'operaio che ne farà richiesta un certificato contenente l'indicazione del periodo di servizio prestato, delle mansioni svolte e della categoria nella quale l'operaio stesso è stato inquadrato.

Art. 42.

RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Il datore di lavoro entro 24 ore dalla liquidazione delle competenze maturate all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, metterà a disposizione dell'operaio, il quale ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, il certificato di cui all'art. 41, le tessere di assicurazione sociale e ogni altro documento di pertinenza dell'interessato.

Art. 43.

REGOLAMENTO DI FABBRICA

La disciplina del lavoro sarà regolata oltre che dagli articoli seguenti, da un eventuale regolamento interno (Regolamento di Fabbrica) che dovrà essere affisso in luogo ben visibile a tutti gli operai. Detto regolamento non potrà contenere norme in deroga od in contrasto con gli articoli del presente contratto.

Art. 44.

DISCIPLINA AZIENDALE

L'operaio, in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro dipende dai superiori, come previsto dall'Organizzazione Aziendale.

Egli deve conservare rapporto di educazione verso i compagni di lavoro e di subordinazione verso i superiori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

In armonia con la dignità personale dell'operaio, i superiori improntenanno i rapporti con il dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità.

L'azienda avrà cura di mettere i lavoratori in condizione di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto ciascun lavoratore è tenuto ad ubbidire ed a rivolgersi in caso di necessità.

Art. 45.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze degli operai saranno punite a seconda della loro gravità e della loro recidività.

I provvedimenti disciplinari per le infrazioni alle norme del presente contratto o alle altre norme di cui all'art. 43 o alle disposizioni di volta in volta emanate dalla Direzione saranno le seguenti:

a) ammonizione verbale o scritta;

b) multa fino a tre ore di normale retribuzione;

c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino tre giorni di effettivo lavoro;

d) licenziamento ai sensi dell'art. 47.

Art. 46.

AMMONIZIONE - MULTA - SOSPENSIONE

Normalmente l'ammonizione verbale o quella scritta saranno inflitte nei casi di prima mancanza; la multa, nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva di mancanza già punita con la multa nei sei mesi precedenti. Quando, tuttavia, le mancanze rivestono carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potranno infliggersi la multa o la sospensione anche in caso di prima mancanza.

In via esemplificativa, incorre nei provvedimenti dell'ammonizione, della multa e della sospensione il lavoratore:

1) che non si presenti al lavoro senza giustificarne il motivo, od abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza autorizzazione, salvo il caso di materiale impossibilità a richiederla;

2) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

3) che non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure lo esegue con negligenza;

4) che arrechi, per disattenzione, anche lievi danni alle macchine, agli impianti o ai materiali di lavorazione o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o delle evidenti irregolarità dell'andamento del macchinario stesso;

5) che sia trovato addormentato;

6) che fumi nei locali dove ne è fatto espresso divieto;

7) che introduca, senza autorizzazione, bevande alcoliche nello stabilimento;

8) che si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza; in tal caso l'operaio verrà inoltre allontanato;

9) che si presti a diverbio litigioso con o senza vie di fatto, semprechè il litigio non assuma carattere di rissa;

10) che proceda alla lavorazione o alla costruzione, nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi, semprechè si tratti di lavorazione o di costruzioni di lieve rilevanza;

11) che occulti scarti di lavorazione;

12) che consumi abusivamente generi prodotti o di pertinenza dell'azienda;

13) che in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto o del regolamento interno dell'azienda o che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale, all'igiene, alla disciplina, semprechè gli atti relativi non debbano essere puniti con punizione più grave in relazione all'entità o alla gravità o alla abituale recidività dell'infrazione.

L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle esistenti Istituzioni assistenziali o previdenziali di carattere aziendale, o, in mancanza di questo, alla Cassa Mutua Malattia.

Art. 47.

LICENZIAMENTO PER CAUSE DISCIPLINARI

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro potrà essere inflitto, per le mancanze più gravi, ed in via esemplificativa, nei seguenti casi:

A) con la perdita dell'indennità di preavviso, ma con della indennità di licenziamento:

1) rissa o vie di fatto nello stabilimento;

2) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o per tre volte nell'anno nei giorni seguenti ai festivi o alle ferie;

3) gravi offese verso i compagni di lavoro;

4) lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi, allorchè si tratti di lavorazione o costruzione di rilevanza;

5) movimenti irregolari di medaglie, scritturazioni o timbrature di schede;

6) recidiva nella mancanza di cui al punto 12 dell'art. 46;

7) recidiva in una qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nei dodici mesi antecedenti.

B) senza preavviso e senza indennità di licenziamento:

1) furto;

2) abbandono ingiustificato del posto di lavoro da parte del guardiano o del custode dell'Azienda;

3) danneggiamento volontario di impianti o di materiali;

4) trafugamento o rivelazione di modelli, schizzi, documenti, disegni o riproduzione degli stessi, formule, ricette, procedimenti particolari di lavorazione;

5) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici;

6) atti implicanti dolo o colpa grave con danno per l'azienda;

7) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo di presenza;

8) concorrenza sleale;

9) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare gravi incidenti alle persone o alle cose;

10) insubordinazione grave verso i superiori.

Chiarimento a verbale

Resta inteso che le disposizioni di cui al punto 12) del l'art. 46 e 6 dell'art. 47-*A*, riguardano la consumazione di prodotti o merci nei reparti di lavorazione, confezione o custodia cui il dipendente che commetta la mancanza è addetto.

L'asportazione dei prodotti o merci da parte dei dipendenti addetti ad un reparto diverso da quello in cui viene effettuata la lavorazione, la confezione o la custodia dei prodotti stessi rientra invece nella disposizione di cui al punto 1) dell'art. 47 *B*.

Art. 48.

MENSE AZIENDALI

Per le mense aziendali si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di fatto esistenti, salvo eventuali accordi locali per quanto riguarda la sostituzione delle mense esistenti con particolare indennità e la partecipazione degli operai al costo delle mense in atto.

Art. 49.

TUTELA IGIENICA DEI LAVORATORI

Per la tutela igienica dei lavoratori le parti fanno riferimento alle norme di leggi presenti o future.

Art. 50.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Le Organizzazioni contraenti considerano l'istruzione professionale come uno dei loro principali doveri e riconoscono la necessità di dare ad essa il maggiore impulso come mezzo essenziale per affinare le capacità tecniche delle maestranze o per migliorare il loro rendimento nella produzione.

Art. 50-*bis*.

APPRENDISTATO

Entro 40 giorni dal ricevimento delle relative proposte da parte delle Organizzazioni dei lavoratori, le parti si incontreranno per la regolamentazione dell'istituto dell'apprendistato per il quale si fa riferimento e rinvio alle norme di legge (D.P.R. 30 dicembre 1956, n. 1668).

Art. 51.

UTENSILI DI LAVORO

L'operaio riceverà dall'azienda gli utensili necessari per il disimpegno delle sue mansioni. Esso sarà responsabile degli utensili che gli verranno consegnati e dovrà essere messo in condizione di poterli conservare.

Qualora l'operaio dovesse usare utensili di sua proprietà per il disimpegno delle sue mansioni nell'azienda, riceverà una indennità da concordarsi direttamente fra le parti.

Art. 52.

SPOGLIATOI

Nell'azienda dovrà essere adibito a spogliatoio un locale adatto.

Questo locale dovrà rimanere chiuso durante l'orario di lavoro. Le aziende, ove esigenze tecniche ed ambientali lo permettano, metteranno a disposizione degli operai degli armadietti in cui gli operai stessi potranno conservare, chiusi con loro mezzi, gli effetti.

Art. 53.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Qualora nell'intepretazione e nell'applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia questa dovrà essere sottoposta, per sperimentare, il tentativo di conciliazione, alle competenti locali Associazioni sindacali degli Industriali e dei Lavoratori, e, in caso di mancato accordo prima di adire l'autorità giudiziaria, alle competenti Associazioni Sindacali Centrali.

Art. 54.

VISITE D'INVENTARIO E VISITE PERSONALI

Nessun operaio può rifiutarsi a qualunque visita di inventario che, per ordine superiore, venisse fatta agli oggetti affidatigli o visita personale all'uscita dallo stabilimento.

Le visite personali devono essere effettuate da personale di ciò debitamente incaricato e saranno eseguite individualmente in forma appartata. Per le donne, con l'intervento esclusivo di personale femminile.

Art. 55.

COMMISSIONI INTERNE

I compiti delle Commissioni interne e del Fiduciario dell'azienda sono quelli previsti dagli accordi interconfederali.

Art. 56.

NORME GENERALI

Per quanto non espressamente previsto nel presente contratto valgono le norme degli accordi interconfederali.

Art. 57.

ASPETTATIVE PER CARICHE SINDACALI

All'operaio che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche sindacali è concessa una aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità ai soli fini dell'indennità di licenziamento; non quindi agli effetti della gratifica natalizia, delle ferie, del premio di anzianità, ecc.

Art. 58.

INSCINDIBILITA' DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto sono correlative ed inscindibili fra loro e non si cumulano con alcun altro trattamento.

Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti, col presedente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni individuali più favorevoli, che dovranno essere mantenute « ad personam » anche se derivanti da accordi aziendali o locali, i quali vengono sostituiti dal presente contratto.

PARTE SECONDA

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE INTERMEDIE
(ex equiparati)

Art. 1.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Ai lavoratori intermedi definiti e ripartiti in categorie in base alle norme dei concordati interconfederali — art. 31 e art. 32 1° e 2° comma del concordato 23 maggio 1946 per l'Italia centro meridionale e art. 3 del concordato 27 ottobre 1946 per l'estensione alle provincie dell'Italia settentrionale dei criteri per la identificazione e classificazione degli appartenenti alle categorie intermedie — già chiamati equiparati — previsti dal citato accordo 23 maggio 1946 — si applicano le disposizioni della presente regolamentazione.

Art. 2.

ASSUNZIONE

L'assunzione degli intermedi è regolata dalle disposizioni di legge e degli eventuali accordi interconfederali e verrà comunicata all'interessato con la specificazione della categoria a cui il lavoratore viene assegnato.

Art. 3.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine. Tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti della indennità di cui al successivo art. 16 si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di due mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui il lavoratore fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione della attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezion fatta di quelle relative al preavviso ed alla indennità di licenziamento.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio del lavoratore è sempre fatta per un periodo di prova non superiore a 3 mesi. Tale periodo non è protraibile nè rinnovabile.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi previsti dalla presente regolamentazione. In tale periodo la risoluzione del rapporto di lavoro può essere chiesta da ciascuna delle due parti, in qualsiasi momento, senza preavviso nè indennità e il lavoratore avrà diritto alla retribuzione per i giorni di lavoro effettivamente prestato.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non provveda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità.

Le norme concernenti le previdenze sociali si applicano — trascorsi i termini previsti dalle relative disposizioni — anche per il periodo di prova.

Art. 5.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI DELLA REGOLAMENTAZIONE OPERAIA

Per gli istituti che non sono previsti nella presente regolamentazione si fa riferimento alle norme corrispondenti della regolamentazione operaia, in quanto non contrastino con quelle contenute nella presente regolamentazione.

In particolare per i seguenti istituti si intendono integralmente richiamate le norme previste per gli istituti stessi dalla regolamentazione degli operai:

Affissione contratti; documenti; donne e fanciulli; visita medica; riposo per i pasti; riposo settimanale;

giorni festivi; festività nazionali e infrasettimanali; recuperi; passaggio di categoria o cumulo di mansioni; donne adibite a lavori maschili; trasferte; trasferimenti; indennità di bicicletta; prestiti; permessi; maternità; chiamata alle armi per obblighi di leva e richiamo alle armi; caso di morte; regolamento di fabbrica; disciplina aziendale; provvedimenti disciplinari; ammonizione; multa, sospensione; licenziamento per cause disciplinari; tutela igienica dei lavoratori; istruzione professionale; utensili di lavoro; visite d'inventario e visite personali; inscindibilità delle disposizioni del contratto.

Art. 6.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE MENSILE

Per quanto riguarda la corresponsione della retribuzione mensile (ivi compresa l'indennità di contingenza) si fa riferimento all'art. 15 della parte impiegati.

Art. 7.

MINIMI DI PAGA

I minimi di paga sono quelli riportati nelle tabelle allegate.

Art. 8.

FERIE

Il lavoratore intermedio che abbia una anzianità di servizio di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda ha diritto, per ogni anno, ad un periodo di ferie con decorrenza della retribuzione (paga mensile e contingenza) non inferiore a:

In caso di anzianità di servizio:

fino a 5 anni, giorni 13 lavorativi;

da oltre 5 fino a 14 anni, giorni 16 lavorativi;

da oltre 14 e fino a 20 anni, giorni 18 lavorativi;

oltre i 20 anni, giorni 22 lavorativi.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorni festivi: nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto, da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del lavoro, degli eventuali desideri del lavoratore.

Il periodo di ferie eccedente quello goduto dalle maestranze potrà, a seconda delle esigenze del lavoro, essere concesso anche in modo non continuativo.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate; in caso di risoluzione nel corso dell'annata, il lavoratore non in prova, ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà avere luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 9.

PASSAGGIO DA OPERAIO AD INTERMEDIO

In caso di passaggio da operaio ad intermedio, l'interessato avrà diritto all'indennità di licenziamento che gli compete in base alle norme della allegata regolamentazione operaia e si considererà assunto ex novo con la nuova qualifica.

Tuttavia, ai fini dell'applicazione dei vari istituti contrattuali previsti dalla presente regolamentazione che graduano i benefici in rapporto all'anzianità del lavoratore nell'azienda (con esclusione di quanto riguarda l'indennità di anzianità per la quale è prevista apposita regolamentazione) all'intermedio sarà computata una maggiore anzianità convenzionale pari al 33 per cento del servizio prestato presso la stessa azienda con qualifica di operaio.

Il passaggio si considererà anche iniziato ex novo con la nuova qualifica di intermedio ai particolari effetti degli aumenti periodici di anzianità.

Per gli operai che, successivamente al 1° gennaio 1958 vengano passati alla qualifica di intermedio, e nei cui confronti si interrompa, quindi, il decorso del primo o del secondo decennio di continuato servizio come operaio, necessario per la concessione del primo o del secondo premio di anzianità, a norma dell'art. 22 dell'allegata regolamentazione per gli operai, ma che abbia compiuto, rispettivamente almeno 5 anni di anzianità quale operaio (agli effetti del primo premio) e 15 anni (per il secondo premio) si procederà come segue:

a) si determinerà l'entità del premio alla data del passaggio di categoria calcolandola in base alla retribuzione percepita alla data dell'anzidetto passaggio e in relazione agli anni di servizio prestato fino a tale data;

b) l'ammontare come sopra determinato sarà però liquidato — in relazione alla natura specifica dello istituto del premio di anzianità agli operai — al compimento del 10° o del 20° anno di anzianità di servizio complessivo nell'azienda sia in qualità di operaio che in quella di intermedio.

Norma transitoria per l'applicazione del presente articolo.

Ai lavoratori che al 1° gennaio 1958 sia già attribuita la qualifica di intermedio qualora abbiano presso la stessa azienda acquisito una anzianità di servizio in qualità di operai che avrebbe dato loro diritto alla concessione del premio di anzianità previsto dall'articolo 22 dell'allegata regolamentazione operaia, l'anzianità stessa sarà calcolata ai fini della concessione del premio con le stesse modalità avanti stabilite per coloro che passano alla categoria di intermedio successivamente al 1° gennaio 1958.

Resta inteso che in caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima del compimento del 10° e del 20° anno di anzianità l'indennità di cui sopra non dovrà essere corrisposta non essendosi maturata l'anzianità necessaria per il diritto al premio.

Art. 10.

PASSAGGIO DA INTERMEDIO AD IMPIEGATO

In caso di suo passaggio ad impiegato nella stessa azienda l'intermedio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento

e si considererà assunto *ex novo* con la nuova qualifica, con il riconoscimneto:

a) agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari ad 1/5 della precedente anzianità maturata presso l'azienda;

b) agli effetti delle ferie e della malattia di una maggiore anzianità convenzionale pari al 50 per cento dell'anzianità maturata come intermedio.

Art. 11.

LAVORO STRAORDINARIO NOTTURNO E FESTIVO

Per la regolamentazione del lavoro straordinario, notturno e festivo valgono le disposizioni dell'art. 12 della collegata regolamentazione per gli appartenenti alle categorie operaie, salvo per quel che concerne il calcolo della quota oraria di retribuzione (sulla quale si applicano le maggiorazioni previste dal citato articolo 12 della regolamentazione operaia), che verrà effettuato dividendo per 180 la retribuzione mensile (paga mensile e contingenza).

Art. 12.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

Gli intermedi, per ogni biennio di anzianità di servizio maturato, dopo il compimento del 20° anno di età, presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) e nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della paga mensile nella misura del:

a) 4 per cento sul minimo contrattuale di paga mensile della categoria cui appartiene l'intermedio per il 1° e 2° biennio di anzianità;

b) 5 per cento sul minimo contrattuale di paga mensile della categoria cui appartiene l'intermedio per i bienni dal 3° all'8°.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti da aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di paga in atto alle singole scadenze mensili.

Resta fermo il computo degli aumenti periodici di anzianità già maturati per gli intermedi in servizio alla data del presente accordo.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo, assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio dell'intermedio di seconda categoria alla prima categoria (o grado) — passaggio che intervenga successivamente all'entrata in vigore del presente contratto — la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati nella precedente categoria (o grado) sarà riportata nella misura del 33 per cento in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e l'anzianità ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonchè il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Nota all'art. 12

Le norme di cui al presente articolo vanno integrate con quanto previsto dall'accordo interconfederale 14 giugno 1952.

Art. 13.

GRATIFICA NATALIZIA

L'azienda corrisponderà una gratifica pari alla retribuzione mensile (paga mensile e contingenza) percepita dall'intermedio. La corresponsione di tale gratifica avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

La frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero le frazioni superiori ai 15 giorni.

I periodi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio nei limiti della conservazione del posto previsti dalla presente regolamentazione saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

Art. 14.

MALATTIA ED INFORTUNIO

In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia, il lavoratore, non in prova, avrà diritto al seguente trattamento:

a) in caso di anzianità di servizio fino a 3 anni: conservazione del posto per un periodo massimo di 3 mesi con l'intera retribuzione (paga mensile e contingenza) per il primo mese e metà della retribuzione anzidetta per gli ulteriori 2 mesi;

b) in caso di anzianità di servizio da oltre 3 anni fino a 6: conservazione del posto per un periodo massimo di 4 mesi con l'intera retribazione (paga mensile e contingenza) per un mese e mezzo e metà della retribuzione anzidetta per gli ulteriori 2 mesi e mezzo;

c) in caso di anzianità di servizio da oltre 6 anni e fino a 12 anni: conservazione del posto per un periodo massimo di 6 mesi con l'intera retribuzione (paga mensile e contingenza) per 2 mesi e metà della retribuzione anzidetta per gli ulteriori 4 mesi;

d) in caso di anzianità di servizio oltre i 12 anni conservazione del posto per un periodo massimo di 8 mesi con la intera retribuzione (paga mensile e contingenza) per 2 mesi e mezzo e metà della retribuzione anzidetta per gli uteriori 5 mesi e mezzo.

L'anzidetto trattamento economico verrà corrisposto in ogni caso con deduzione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli istituti previdenziali ed assistenziali, oppure per atti di previdenza compiuti dall'azienda.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia da medici di sua fiducia.

Qualora la malattia perduri oltre il termine sopra indicato è in facoltà del datore di lavoro di risolvere il rapporto corrispodendo al lavoratore quanto compete in base alla presente regolamentazione, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Analogamente nel caso in cui, per il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, il lavoratore non sia in condizione di riprendere il lavoro, il rapporto potrà essere risolto su richiesta del lavoratore, con la corresponsione della indennità di licenziamento di cui all'art. 16 della presente regolamentazione. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza della anzianità agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento. Il trattamento avanti stabilito cesserà qualora il lavoratore, con più periodi di malattia, raggiunga in complesso durante 12 mesi consecutivi i limiti massimi rispettivamente sopra previsti alle lettere *a*), *b*), *c*) e *d*).

L'anzianità di servizio come operaio, per il periodo precedente a quello di intermedio, è considerata utile agli effetti del presente articolo, nella misura del 33%.

Art. 15.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna della due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

a) per i lavoratori che, avendo superato il periodo di prova, non hanno superato i 5 anni di servizio:

20 giorni di calendario per i lavoratori di 1ª categoria intermedi;

15 giorni di calendario per i lavoratori di 2ª categoria intermedi;

b) per i lavoratori che hanno superato i 5 anni di servizio e fino a 10 anni compiuti:

45 giorni di calendario per i lavoratori di 1ª categoria intermedi;

30 giorni di calendario per i lavoratori di 2ª categoria intermedi;

c) per i lavoratori che hanno superato i 10 anni di servizio:

60 giorni di calendario per i lavoratori di 1ª categoria intermedi;

45 giorni di calendario per i lavoratori di 2ª categoria intermedi.

L'anzianità di servizio come operaio, per il periodo precedente a quello di intermedio, è considerata utile, agli effetti del presente articolo, nella misura del 33 per cento.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

L'azienda ha il diritto di ritenere su quanto sia da essa dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato o non completato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta a sensi del 1° comma di troncare il rapporto, sia all'inizio sia nel corso del preavviso senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso la azienda concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione: la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dall'azienda in rapporto alle esigenze della stessa.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

Art. 16.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte della azienda, non ai sensi dell'art. 47 della regolamentazione per gli operai, al lavoratore compete, per l'anzianità maturata successivamente all'assegnazione della qualifica di intermedio (e in ogni caso con decorrenza non anteriore a quella stabilita dagli accordi interconfederali del 30 marzo 1946 e 23 maggio 1946 rispettivamente per l'Italia settentrionale e l'Italia centro-meridionale), una indennità di 15/30 (quindici trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità presso l'azienda.

Per l'anzianità successiva al 1° gennaio 1948 l'indennità di licenziamento verrà liquidata per ogni anno di anzianità, nella misura di 20/30 (venti trentesimi) della retribuzione mensile.

La liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto, ivi compresa l'indennità di contingenza.

Trascorso il primo anno di servizio le frazioni verranno conteggiate per dodicesimi. Per gli elementi della retribuzione da considerare agli effetti del computo dell'anzianità si fa riferimento all'art. 2121 Codice civile.

Art. 17.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di dimissioni verranno corrisposte al lavoratore, che abbia compiuto almeno un anno di anzianità ininterrotta, le sottoindicate aliquote dell'indennità di cui all'art. 16:

fino a 5 anni di anzianità	50 %
oltre i 5 e fino ai 10 anni	75 %
oltre i 10 anni di anzianità	100 %

Verrà corrisposta la intera indennità di cui all'articolo 16 nel caso di dimissioni per malattia, infortunio, matrimonio, maternità, o compimento dei 60 anni per gli uomini e dei 55 per le donne, nonchè a seguito di nomina alle cariche sindacali previste all'art. 57 della Regolamentazione Operai.

Art. 18.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI PARTICOLARI DEGLI ACCORDI INTERCONFEDERALI

Si intendono integralmente richiamate le norme previste all'art. 6 per quel che concerne lo stato giuridico, il trattamento ai fini fiscali, previdenziali e assicurativi e le condizioni di miglior favore di cui al 5° comma, e all'art. 8 (conservazione delle condizioni individuali di miglior favore) contenute nell'accordo interconfederale 30 marzo 1946 per le aziende dell'Alta Italia e rispettivamente all'art. 31, 1° comma, e 33 dell'accordo 23 maggio 1946 per le aziende dell'Italia centro-meridionale.

PARTE TERZA

REGOLAMENTAZIONE PER GLI IMPIEGATI

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificato:

1) la data di assunzione;

2) la categoria a cui l'impiegato viene assegnato ai sensi dell'art. 4 e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;

3) il trattamento economico iniziale;

4) la durata dell'eventuale periodo di prova.

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare:

1) la carta d'identità;

2) il libretto di lavoro;

3) le tessere per le assicurazioni sociali obbligatorie, in quanto ne sia già in possesso, ed i documenti richiesti da particolari disposizioni di legge.

Nelle assunzioni verrà data la precedenza, oltre che nei casi determinati dalle leggi in vigore, alla moglie e ai figli dell'impiegato deceduto durante il rapporto di lavoro presso l'azienda; sempre che questi abbiano la idoneità e i requisiti necessari.

L'esercizio di tale precedenza dovrà essere richiesto entro un anno dall'avvenuto decesso.

Art. 2.

VISITA MEDICA

L'azienda potrà in qualsiasi momento sottoporre impiegato a visita medica da parte del medico di fiducia della azienda stessa.

Art. 3.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine, tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato, quando la aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque agli effetti dell'indennità di cui all'articolo 32 si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulata per un periodo non superiore ai tre anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di tre mesi venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezione fatta di quelle relative al preavviso e alla indennità di licenziamento.

Non si applicano altresì le norme relative alla previdenza limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a tre mesi.

Art. 4.

CATEGORIA

Le categorie impiegatizie stabilite a tutti gli effetti del presente contratto sono le seguenti:

Categoria 1ª: Impiegati di concetto con funzioni direttive (tecnici amministrativi).

Svolgono tali funzioni gli impiegati di ambo i sessi, sia amministrativi che tecnici che abbiano discrezionalità di poteri e facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali impartite dai dirigenti di azienda o dai titolari della medesima.

Categoria 2ª: Impiegati di concetto (tecnici amministrativi).

Appartengono alla 2ª categoria gli impiegati di ambo i sessi che svolgono mansioni di concetto.

Categoria 3ª: Impiegati di ordine (suddivisi in gruppo *A* e gruppo *B*), (tecnici amministrativi).

Appartengono al gruppo A della categoria 3ª gli impiegati d'ordine di ambo i sessi, adibiti a mansioni sia tecniche che amministrative le quali richiedono particolare preparazione, esperienza o pratica di ufficio.

Appartengono al gruppo *B* della categoria 3ª gli impiegati d'ordine di ambo i sessi adibiti a mansioni sia tecniche che amministrative le quali non richiedono in modo particolare, preparazione, esperienza o pratica di ufficio.

Le eventuali divergenze relative all'appartenenza del personale, in base alle mansioni svolte, alle diverse categorie sopraindicate, nonchè quelle concernenti la attribuzione della qualifica impiegatizia, non definite in sede aziendale, sono demandate all'esame di un Collegio tecnico disciplinato dalle norme previste dall'annesso regolamento che fa parte integrante del presente contratto (vedi allegato).

Dichiarazione a verbale

Per quanto si riferisce alle aziende della Sicilia restano in vigore le seguenti esemplificazioni:

Impiegati di 1ª categoria: Direttori tecnici e amministrativi, capi ufficio in generale;

Impiegati di 2ª categoria: Capi servizio contabili, commerciali, movimento spedizione, segretari, capi reparto ed impiegati con almeno due impiegati alle proprie dipendenze, corrispondenti contabili, cassieri, spedizionieri;

Impiegati di 3ª categoria - gruppo A: Aiuto corrispondenti, aiuto contabili, aiuto spedizione, magazziniere, fatturisti e archivisti; gruppo B: Copisti, dattilografe, telefoniste, schedaristi.

Art. 5.

LAUREATI E DIPLOMATI

I laureati (o i diplomati di scuole medie superiori) in specialità tecniche o amministrative inerenti all'industria, che vengono assunti in data successiva a quella di stipulazione del presente contratto non potranno essere assegnati a categorie inferiori alla seconda sempreché siano adibiti a mansioni specifiche di dette categorie.

Il titolo di studio deve essere denunciato per iscritto alla azienda all'atto dell'assunzione.

Il presente articolo non intende modificare la categoria che gli impiegati in servizio rivestono alla data di stipulazione del presente contratto.

Art. 6.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi per gli impiegati di 1ª categoria ed a tre mesi per quelli delle altre categorie. Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1.

Non sono ammesse nè la protrazione nè la rinnovazione del periodo in prova.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di impiego potrà aver luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso nè indennità.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per gli impiegati di 1ª categoria e durante il primo mese per gli impiegati di 2ª e di 3ª categoria la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltri i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio.

Le norme relative alla previdenza non si applicano durante il periodo di prova; superato tale periodo, le norme stesse saranno però applicate con decorrenza dalla data di assunzione.

Per gli impiegati amministrativi di 2ª e 3ª categoria il periodo di prova sarà ridotto a due mesi, quando l'impiegato abbia già prestato servizio per un periodo superiore a due anni nelle stesse mansioni in altre aziende industriali.

Art. 7.

MUTAMENTO DI MANSIONI

L'impiegato in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purchè non importi alcun peggioramento economico, nè un mutamento sostanziale della sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza fra la retribuzione percepita, e quella minima della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di sei mesi nel disimpegno di mansioni di 1ª categoria o di tre mesi nel disimpegno di mansioni di altre categorie avverrà senz'altro il passaggio nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzioni a tutti gli effetti di altri impiegati assenti per malattie, ferie, ecc., nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà dopo 20 giorni e per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Agli effetti del passaggio di categoria previsto dal comma precedente il disimpegno delle mansioni di categoria superiore può essere effettuato anche non continuamente, purchè la somma dei singoli periodi corrispondenti ai termini predetti sia compresa in un massimo di mesi dodici per il passaggio alla 1ª categoria e di mesi sei per il passaggio alle altre categorie.

Art. 8.

CUMULO DI MANSIONI

All'impiegato al quale vengano affidate mansioni pertinenti a diverse categorie, è riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempre che quest'ultima abbia carattere di prevalenza e sia voluta con continuità.

Art. 9.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI OPERAIO A QUELLA DI IMPIEGATO

In caso di passaggio ad impiegato nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che, come tale gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto « ex novo » con la qualifica, con riconoscimento, inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari a 9 mesi per ogni tre anni di anzianità di servizio compiuta in qualità di operaio.

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con un massimo di otto ore giornaliere o 48 settimanali, con le eccezioni e le deroghe relative.

Per gli addetti ai lavoro discontinui o di semplice attesa o custodia, l'orario normale di lavoro è fissato in 60 ore settimanali, ripartito in non più di 10 ore giornaliere, salvo per i discontinui con alloggio nello stabilimento o nelle adiacenze per i quali valgono le norme interconfederali.

L'orario di lavoro sarà affisso nello stabilimento in luogo visibile.

Per ciascuna ora di lavoro compiuta oltre le 44 e fino alle 48 ore settimanali e, per gli addetti a mansioni discontinue oltre le 56 e fino alle 60 settimanali verrà corrisposto il 50 per cento della nuova retribuzione unificata.

L'applicazione delle norme di cui sopra non deve in ogni caso portare a ridurre gli importi corrisposti antecedentemente al presente accordo, che fossero eventualmente superiori per qualche qualifica in qualche provincia; tali ultimi importi restano in vigore anche per i nuovi assunti.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dalla Direzione dell'azienda.

Date le esigenze e le particolari situazioni dell'azienda nei periodi di intensa produzione, il compenso previsto dal comma 4° del presente articolo non viene corrisposto limitatamente ad un periodo di tre mesi nell'anno.

Art. 11.

LAVORO STRAORDINARIO FESTIVO NOTTURNO

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario massimo di cui all'art. 10 della presente regolamentazione e cioè 8 ore giornaliere e 48 settimanali e di 10 ore giornaliere o 60 settimanali per i discontinui e gli addetti al lavoro di semplice attesa o custodia. Sono fatte salve le deroghe e le eccezioni di legge.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato dalle ore 22 alle 6.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 12.

Nessun impiegato potrà esimersi dall'effettuare, entro i limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Restano ferme le disposizioni di legge circa il divieto di adibire al lavoro notturno le donne ed i fanciulli.

Le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, notturno e festivo, da corrispondersi, oltre la normale retribuzione sono le seguenti:

a) lavoro straordinario diurno 40%
b) lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo) 65%
c) lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore) 90%
d) lavoro festivo eseguito nelle festività infrasettimanali 65%
e) lavoro festivo eseguito nelle festività nazionali 65%
f) lavoro notturno (dalle ore 22 alle 6) non compreso in turni 50%
g) lavoro straordinario feriale notturno . 65%
h) lavoro straordinario festivo notturno (oltre le 8 ore) 100%
i) lavoro a turni notturni 12%

Le dette percentuali di maggiorazione saranno applicate sulla quota oraria di stipendio, ottenuta dividendo per 180 lo stipendio mensile (e cioè il minimo tabellare di stipendio, eventuali scatti di anzianità, eventuale superminimo, eventuale merito individuale, ed eventuale terzo elemento), più la contingenza.

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili: la maggiore assorbe la minore.

Il lavoro straordinario deve essere preventivamente autorizzato dalla Direzione dell' Azienda.

Art. 12.

FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI E NAZIONALI
RIPOSO SETTIMANALE

Sono considerati giorni festivi quelli riconosciuti come tali dallo Stato agli effetti civili, la ricorrenza del Patrono del luogo ove l'impiegato lavora, il giorno successivo alla Pasqua e quello successivo al Natale.

Per il trattamento delle festività infrasettimanali e nazionali si fa riferimento alle norme interconfederali e legislative.

Limitatamente ad una delle festività infrasettimanali, qualora coincida con la domenica o altra giornata festiva, essa sarà sostituita con la giornata che allo stesso titolo verrà stabilita per le categorie operaie.

Il riposo settimanale cadrà di domenica, salve le eccezioni di legge.

Per gli impiegati il cui lavoro è connesso con quello dello stabilimento vale il calendario dei giorni festivi adottato per gli operai dello stabilimento.

In caso di modificazione dei turni di riposo l'impiegato sarà preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto, in difetto — per il giorno in cui avrebbe dovuto avere il riposo — ad una maggiorazione pari a quella fissata per il lavoro festivo.

Art. 13.

FERIE

L'impiegato ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo con decorrenza della retribuzione, pari a:

15 giorni di calendario in caso di anzianità di servizio fino a due anni;

20 giorni di calendario in caso di anzianità di servizio da oltre due anni, fino ad otto anni;

25 giorni di calendario in caso di anzianità di servizio da oltre 8 anni e fino a 18 anni;

30 giorni di calendario in caso di anzianità di servizio oltre i 18 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo: nel fissare l'epoca sarà tenuto conto da parte

dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'anno l'impiegato non in prova, ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 14.

PERMESSI - CONGEDI MATRIMONIALI

Le assenze debbono essere immediatamente giustificate alla azienda, salvo casi di giustificato impedimento.

All'impiegato che ne faccia domanda l'azienda può accordare, a suo esclusivo giudizio, permessi di breve congedo, per giusticati motivi, con facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tali brevi congedi non sono computabili in conto dell'annuale periodo di riposo.

Agli impiegati sarà concesso un permesso di giorni 15, con decorrenza della retribuzione, per contrarre matrimonio. Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

Art. 15.

RETRIBUZIONE

Lo stipendio sarà corrisposto ad ogni fine mese con la specificazione degli altri elementi costitutivi della retribuzione liquidabili mensilmente.

Qualora l'Azienda ne ritardi di oltre 10 giorni il pagamento decorreranno gli interessi nella misura del 2 per cento in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre l'impiegato avrà la facoltà di risolvere il rapporto, con diritto alla corresponsione della indennità di licenziamento e di mancato preavviso. In caso di contestazione sullo stipendio e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni non potrà superare il 10 per cento della retribuzione mensile salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto.

Art. 16.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

Gli impiegati per ogni biennio di anzianità di servizio maturato dopo il compimento del 20° anno di età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) e nella medesima categoria di appartenenza avranno diritto indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5 per cento sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato. Ai fini del computo degli aumenti periodici, si considera un massimo di dieci bienni per ogni categoria.

Agli impiegati che alla data di entrata in vigore della presente regolamentazione avessero già maturato il primo o i primi due bienni di anzianità, l'importo degli aumenti periodici già maturati verrà rivalutato in base alla nuova percentuale del 5 per cento.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili. Agli impiegati attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937 con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del 20° anno di età o di quella maturata antecedentemente all'ultimo passaggio di categoria.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo, assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio degli impiegati a categoria superiore la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura del 50 per cento in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e la anzianità ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonchè il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Il passaggio di gruppo nell'ambito della stessa categoria (dal gruppo B al gruppo A della 3ª categoria) non costituisce un passaggio di categoria agli effetti del precedente comma.

N.B. — Le norme di cui al presente articolo vanno integrate con quanto previsto dall'accordo interconfederale 14 giugno 1952 per effetto del quale gli scatti vanno calcolati sullo stipendio base più indennità di contingenza.

Art. 17.

INDENNITA' MANEGGIO DENARO - CAUZIONE

L'impiegato la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per pagamento e riscossioni, con responsabilità per errori, anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 7 per cento nel minimo di stipendio della categoria di appartenenza e della indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito presso un Istituto di credito.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 18.

INDENNITA' DI BICICLETTA

Il datore di lavoro corrisponderà all'impiegato che, su richiesta dell'azienda, usa la propria bicicletta per servizi della azienda stessa, una indennità mensile, da concordasi direttamente fra le parti interessate.

Art. 19.

INDENNITA' DI ZONA MALARICA

Le Associazioni nazionali potranno stabilire una indennità per gli impiegati che da località non malarica vengano destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica.

Tale indennità verrà conservata anche nel caso di successivo trasferimento in altra zona pure malarica e spetterà anche all'impiegato che, originariamente provenendo da zona malarica, abbia avuto la sede di lavoro immediatamente precedente al trasferimento in zona non malarica.

Le zone da considerarsi malariche, agli effetti del presente articolo, saranno determinate in ciascuna provincia dalle competenti associazioni, sentite le autorità sanitarie locali.

Art. 20.

PRESTITI

Quando l'impiegato si trovi in condizioni di accertato e giustificato bisogno potrà rivolgersi alla direzione dell'azienda per la concessione di un prestito finanziario ragionevole che, se concesso, dovrà con ritenute per ogni periodo di paga normalmente corrispondenti al 10 per cento del prestito stesso, essere restituito con le modalità concordate dalle parti interessate.

Non è ammessa la richiesta di prestiti o di anticipi di qualsiasi natura se prima non è stato estinto il debito precedente.

Art. 21.

TREDICESIMA MENSILITA'

L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile di fatto percepita dall'impiegato; la corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, l'impiegato non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Art. 22.

TRASFERTE

All'impiegato in missione per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Le ore di viaggio eccedenti le otto saranno retribuite con il 50 per cento della quota oraria di stipendio e contingenza, calcolata con le modalità di cui al comma 7 dell'art. 11 della presente regolamentazione. Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

Spetterà inoltre il rimborso delle spese di vitto e di alloggio, quando la durata del servizio obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese, o una diaria giornaliera da stabilirsi d'accordo tra l'azienda e l'impiegato.

Qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente all'impiegato delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale di lavoro giornaliero di cui all'art. 10, tali prestazioni saranno retribuite come straordinario.

Art. 23.

TRASFERIMENTI

L'impiegato trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso lo stabilimento di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

L'impiegato che non accetti il trasferimento, se licenziato, avrà diritto alla indennità di licenziamento e al preavviso, salvo che per gli impiegati di prima e seconda categoria all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento dell'impiegato o tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per gli impiegati attualmente in servizio. In tali casi l'impiegato che non accetta il trasferimento stesso, verrà considerato dimissionario.

Qualora la mancata accettazione del trasferimento dipenda da comprovata forza maggiore riconosciuta dall'azienda, l'impiegato avrà diritto alla indennità di licenziamento, escluso il preavviso.

All'impiegato che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sè, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc.), previi opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E' dovuta inoltre una indennità pari a mezza mensilità all'impiegato celibe senza congiunti conviventi a carico, e una mensilità all'impiegato con famiglia.

Qualora per effetto del trasferimento l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione dei contratti di affitto, luce, gas ed altri analoghi, regolarmente registrati o denunciati al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tali indennizzi.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto tempestivamente all'impiegato.

All'impiegato che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

Art. 24.

ALLOGGIO

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistono possibilità di alloggio, nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre cinque chilometri, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 25.

TUTELA DELLA MATERNITA'

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puer-

perio, l'azienda deve conservare il posto all'impiegata per un periodo di due mesi prima della data presunta del parto e di cinque mesi dopo tale evento.

L'azienda corrisponderà all'impiegata l'intera retribuzione durante i primi tre mesi di assenza, e metà retribuzione per i successivi tre mesi, fatta deduzione di quanto essa percepisce per atti di previdenza compiuti dal datore di lavoro per tale evenienza.

Qualora durante il periodo di cui al primo comma intervenga una malattia si applicheranno le disposizioni fissate dall'art. 26 della presente regolamentazione quando risultino più favorevoli all'impiegata, a decorrere dal giorno in cui si manifesti la malattia stessa.

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe, a tutti gli effetti, il decorso dell'anzianità di servizio per il periodo suddetto.

Art. 26.

TRATTAMENTO PER MALATTIA

L'assenza per malattia dovrà essere comunicata nelle 24 ore, salvo i casi di giustificato impedimento.

L'azienda avrà facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato da un medico di sua fiducia.

All'impiegato non in prova che debba interrompere il servizio a causa di infortunio o malattia, sarà riservato il seguente trattamento:

Anni di ininterrotta anzianità presso l'azienda senza risoluzione del rapporto di lavoro	Conservazione del posto (in mesi)	Corresponsione della retribuzione mensile fino a mesi:	Corrisponsione di mezza retribuzione mensile per gli altri mesi
a) fino a 3 anni compiuti . .	4 e mezzo	1 e mezzo	3
b) da oltre 3 a 6 anni compiuti	6	2	4
c) da oltre 6 anni a 12 anni compiuti	9	3	6
d) da oltre 12 anni in poi. .	12	4	8

Cesseranno per l'azienda gli obblighi della conservazione del posto di cui alla precedente tabella, qualora lo impiegato raggiunga, in complesso, durante un anno di calendario, i limiti massimi previsti alle lettere *a)* e *b)* durante un anno e mezzo per il caso previsto alla lettera *c)*, e durante un biennio per il caso previsto dalla lettera *d)* anche in caso di diverse malattie.

Uguale diritto spetterà all'impiegato nel periodo di preavviso e fino alla scadenza del periodo stesso.

Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento dell'impiegato, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i limiti suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il contratto d'impiego con diritto alla sola indennità di licenziamento, di cui all'art. 32. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato o dei suoi familiari, valgono le disposizioni contrattuali o di legge vigenti.

Art. 27.

CHIAMATA PER OBBLIGHI DI LEVA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva o il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

Il tempo trascorso in servizio militare è computato ai soli effetti dell'anzianità.

Al termine del servizio militare per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo l'impiegato, entro 30 giorni dal congedamento o dall'invio in licenza deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio; in caso contrario l'impiegato si intenderà dimissionario alla data della chiamata o del richiamo alle armi.

La conservazione del posto non spetta agli impiegati assunti per lavori stagionali.

Per il trattamento economico durante la chiamata alle armi per obblighi di leva o durante il richiamo alle armi, valgono le norme di legge in vigore al momento del richiamo.

Art. 28.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti alla esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

1) rispettare l'orario d'ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonchè le istruzioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nella azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale: non abusare in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto d'impiego, delle notizie attinte durante il servizio, fermo restando quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 8 del R.D. L. 13 novembre 1924, n. 1825;

4) aver cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 29.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di tre ore di stipendio;

d) sospensione dal lavoro, o dallo stipendio e dal lavoro, per un periodo non superiore a tre giorni;

e) licenziamento senza preavviso, ma con indennità di licenziamento;

f) licenziamento senza preavviso e senza indennità di licenziamento.

La sospensione di cui alla lettera *d*) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a*), *b*) e *c*).

I provvedimenti di cui alle lettere *e*) ed *f*) potranno essere adottati nel confronti dell'impiegato colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di impiego.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 30.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O DI RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

In conformità delle norme di cui agli accordi interconfederali 30 marzo 1946 per l'Italia settentrionale e 23 maggio 1946 per l'Italia centrale, meridionale e insulare, in caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposto dall'azienda o dalle competenti autorità, lo stipendio mensile, l'indennità di contingenza e l'eventuale terzo elemento non subiranno riduzioni.

Art. 31.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il contratto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso.

I termini di preavviso per il caso di licenziamento sono stabiliti come segue:

A) per gli impiegati che avendo superato il periodo di prova non hanno raggiunto i quattro anni di servizio:

1) mesi due di preavviso per impiegati di prima categoria;

2) mesi uno di preavviso per gli impiegati di seconda categoria;

3) giorni 15 di preavviso per gli impiegati di terza categoria.

B) per gli impiegati che hanno raggiunto i quattro anni di servizio e non i dieci:

1) mesi tre di preavviso per gli impiegati di prima categoria;

2) giorni 45 di preavviso per gli impiegati di seconda categoria;

3) mesi uno di preavviso per gli impiegati di terza categoria.

C) per gli impiegati che hanno raggiunto i dieci anni di servizio:

1) mesi quattro per gli impiegati di prima categoria;

2) mesi due per gli impiegati di seconda categoria;

3) giorni 45 per gli impiegati di terza categoria.

Per il caso di dimissioni i termini anzidetti sono ridotti della metà.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni dovranno essere comunicate per iscritto.

L'impiegato già in servizio al 1° luglio 1937 manterrà *ad personam* l'eventuale maggior termine di preavviso a cui — in base ad usi, consuetudini o contratti individuali, anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563 o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive — avrebbe avuto diritto in caso di licenziamento a tale data, scomputando però da esso i giorni corrispondenti a quanto, in relazione alla anzianità successiva al 1° luglio 1937, venga a percepire per indennità di licenziamento di cui all'art. 32 in più della misura spettantegli in base al precedente trattamento.

Art. 32.

INDENNITA' DI ANZIANITA' PER LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte della azienda, non ai sensi del punto *f*) dell'art. 29 si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità di servizio precedente al 1° luglio 1937 la indennità di licenziamento verrà liquidata al momento del licenziamento stesso in base alle norme del R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825 (quindici trentesimi di retribuzione mensile, inclusa l'indennità di contingenza, per ogni anno di anzianità), oppure in base alle più favorevoli disposizioni eventualmente vigenti al 1° luglio 1937 o portata da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563 o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità di servizio dal 1° luglio 1937 al 31 dicembre 1947 l'indennità di licenziamento verrà liquidata nella misura dei *venticinque trentesimi* della retribuzione mensile, inclusa l'indennità di contingenza, per ogni anno di servizio. Tale misura sostituisce quella

disposta in qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale, quando questa comprenda l'indennità di licenziamento) portata da usi consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563 o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali *intuitu personae,* per i quali la previdenza e l'indennità di anzianità per licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto;

c) per l'anzianità di servizio dal 1° gennaio 1948 l'indennità di licenziamento verrà liquidata nella misura di trenta trentesimi della retribuzione mensile per ogni anno di servizio, ivi compresa la indennità di contingenza.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto. Trascorso il primo anno di servizio le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mese di almeno 15 giorni saranno considerate come mese intero.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, anche gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, partecipazione agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio, o, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Nel caso che le eventuali provvigioni, premi di produzione, ecc. di cui al comma precedente, vengano liquidati mensilmente o comunque a periodi inferiori al semestre, il computo verrà effettuato sulla media dell'ultimo anno.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dalla indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisce in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (Cassa pensione, previdenza assicurazioni varie) compiuti dall'azienda. Nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 35 della presente regolamentazione.

Art. 33.

INDENNITA' DI ANZIANITA' IN CASO DI DIMISSIONI

All'impiegato dimissionario verranno corrisposte le sottoindicate percentuali dell'indennità di anzianità di cui all'articolo precedente:

50 per cento per anzianità di servizio da 1 a 5 anni compiuti;

100 per cento per anzianità di servizio superiore a 5 anni compiuti.

L'intera indennità di anzianità è dovuta anche in caso di dimissioni dopo il compimento del 60° anno di età, per gli uomini e il 55° anno di età per le donne, o per malattia od infortunio ai sensi dell'art. 26 nonchè alle impiegate dimissionarie per matrimonio, gravidanza o puerperio.

Art. 34.

INDENNITA' IN CASO DI MORTE

Nel caso di morte dell'impiegato le indennità indicate agli articoli 31 e 32 debbono corrispondersi al coniuge, ai figli e, se viventi a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado, fatta deduzione di quanto essi percepiscono per gli eventuali atti di previdenza compiuti dall'azienda.

Non sono però deducibili le somme spettanti per la previdenza prevista dall'art. 35 del presente contratto.

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno (articolo 2122 del Codice civile).

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

E' nullo ogni patto anteriore alla morte, del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

Art. 35.

PREVIDENZA

Agli effetti della previdenza l'azienda si atterrà alle norme dell'art. 25 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e del contratto collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa, nonchè a quelle eventuali modificazioni che siano attuate mediante accordi interconfederali o disposizioni di legge.

Art. 36.

INSCINDIBILITA' DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili tra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

La previdenza e l'indennità di licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Art. 37.

SOSTITUZIONE DEGLI USI

La presente regolamentazione salvo quanto disposto dall'art. 32 per la indennità di licenziamento relativa alla anzianità di servizio sino al 1° luglio 1937 e salvo quanto disposto in via transitoria per il preavviso all'art. 31 sostituisce ed assorbe tutti gli usi e consuetudini anche se più favorevoli agli impiegati, da considerarsi pertanto incompatibili con l'applicazione delle norme poste dal contratto stesso.

Art. 38.

NORME SPECIALI

Oltre che al presente contratto collettivo di lavoro l'impiegato deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione della azienda, purchè non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti all'impiegato dal presente contratto e che pertanto rientrano nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme, in ogni caso, saranno portate a conoscenza dell'impiegato.

Nelle aziende che abbiano più di 30 impiegati, copia dei regolamenti interni che contengono norme di carattere generale sarà consegnata, a cura dell'azienda a ciascun impiegato.

Art. 39.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Ferma la inscindibilità di cui all'articolo 36 le parti col presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli all'impiegato, salvo quanto disposto dagli articoli 31, 32, 37 della presente regolamentazione.

Art. 40.

MINIMI DI STIPENDIO

La tabella dei minimi di stipendio base degli impiegati è quella riportata in allegato.

Art. 41.

PERMESSI SINDACALI

Ai lavoratori, che in rappresentanza della categoria sono membri di organi direttivi delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, sia centrali che locali, saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto all'azienda cui il lavoratore appartiene dalle Organizzazioni sindacali predette tramite le Associazioni territoriali degli industriali.

Art. 42.

ASPETTATIVE PER CARICHE SINDACALI

Al lavoratore che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche sindacali è concessa un'aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità ai soli fini dell'indennità di licenziamento e non agli effetti della gratifica natalizia, del godimento delle ferie, ecc.

Art. 43.

MENSE AZIENDALI

Per le mense aziendali si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di fatto esistenti, salvo eventuali accordi locali per quanto riguarda la sostituzione delle mense esistenti con particolari indennità e la partecipazione dei lavoratori al costo delle mense in atto.

Art. 44.

CESSIONE, TRASFORMAZIONE E TRAPASSO DI AZIENDA

La cessione, il trapasso o la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda non risolve di diritto il rapporto di lavoro ed in tal caso il personale conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dal presente contratto collettivo di lavoro.

In caso di fallimento seguito da licenziamento del lavoratore, o di cessazione dell'azienda, il lavoratore conserva, nei confronti della gestione liquidatrice, il diritto al preavviso ed alla indennità di anzianità, nonchè alle altre eventuali spettanze derivanti dal presente contratto.

Art. 45.

CERTIFICATO DI LAVORO

Il datore di lavoro all'atto della cessazione del rapporto oltre a registrare sul libretto di lavoro del lavoratore gli estremi del rapporto intercorso, metterà a disposizione del lavoratore che ne farà richiesta un certificato contenente l'indicazione del periodo di servizio prestato, delle mansioni svolte e della categoria nella quale il lavoratore stesso è stato inquadrato.

Art. 46.

RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Il datore di lavoro, entro 24 ore dalla liquidazione delle competenze maturate all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, metterà a disposizione del lavoratore, il quale ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, il certificato di cui al precedente articolo 45, le tessere di assicurazione sociale e ogni altro documento di pertinenza dell'interessato.

Art. 47.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Qualora nell'interpretazione e nella applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà essere sottoposta, per sperimentare il tentativo di conciliazione, alle competenti locali associazioni sindacali degli industriali e dei lavoratori e, in caso di mancato accordo, prima di adire l'autorità giudiziaria, alle competenti associazioni sindacali centrali.

Art. 48.

COMMISSIONI INTERNE

I compiti delle Commissioni Interne e del Fiduciario della azienda sono quelli previsti dagli accordi interconfederali.

Art. 49.

NORME GENERALI

Per quanto non espressamente previsto nel presente contratto valgono le norme degli accordi interconfederali.

ALLEGATO

ACCORDO PER L'ISTITUZIONE DEI COLLEGI TECNICI PROVINCIALI E NAZIONALI PER LE ASSEGNAZIONI DI CATEGORIA DEGLI IMPIEGATI DELL'INDUSTRIA ALIMENTARE E PER L'ATTRIBUZIONE DELLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA.

Art. 1.

Le divergenze relative all'appartenenza del personale, in base alle mansioni svolte, alle diverse categorie previste dall'articolo 4 del Contratto collettivo nazionale di lavoro per gli impiegati, nonchè quelle concernenti l'attribuzione della qualifica impiegatizia, sono demandate all'esame di un Collegio tecnico, disciplinato dalle norme che seguono.

Art. 2.

In ogni provincia, nella quale si renda necessaria l'istituzione del predetto Collegio tecnico, le rispettive Associazioni Provinciali degli Industriali e le Organizzazioni Territoriali dei lavoratori designeranno ciascuna fino a 5 nominativi di esperti, fra i quali, di volta in volta, l'Associazione interessata indicherà la persona prescelta a far parte del Collegio.

Il Collegio è presieduto da un Ispettore del lavoro designato dal Capocircolo competente.

Art. 3.

L'intervento del Collegio tecnico sarà richiesto dalle Organizzazioni territoriali di cui al precedente articolo.

L'Associazione che richiede l'intervento, ne dà notizia all'Associazione corrispondente a mezzo raccomandata, comunicando gli estremi della vertenza ed il nominativo della persona da essa prescelta, a far parte del Collegio tecnico.

L'Associazione che riceve la richiesta provvederà, nel termine di non oltre 15 giorni dalla comunicazione, alla convocazione del Collegio, segnalando a sua volta, il nominativo da essa prescelto fra quelli designati ai sensi dell'articolo 2.

Art. 4.

Comparse le parti avanti al Collegio tecnico, questi deve cercare anzitutto di indurle ad equo componimento.

Se il componimento riesce, se ne forma verbale, sottoscritto dai Membri del Collegio e dalle parti. Esso ha valore definitivo e non è impugnabile.

Se il componimento non riesce, il Collegio tecnico dovrà, sentite le parti ed eseguiti — d'accordo con l'azienda — quei sopraluoghi e quegli accertamenti che si rendessero opportuni, esprimere, in forma di verbale, motivato parere scritto, indicando se esso sia stato adottato a maggioranza o all'unanimità.

Del verbale dovrà essere comunicata dal Collegio copia autentica alle parti a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, e con lettera alle Associazioni Nazionali di categoria competenti.

Art. 5.

Ferme le risultanze di fatto emergenti dagli atti relativi all'esame eseguito dal Collegio tecnico provinciale di cui al precedente articolo, le parti potranno, entro il perentorio termine di giorni trenta dalla data della raccomandata di cui all'articolo 4 ultimo comma, ricorrere, per erronea ed incompleta valutazione da parte del Collegio provinciale delle circostanze emerse o per vizio di motivazione del parere emanato, al Collegio Tecnico Nazionale costituito a norma del seguente articolo.

Art. 6.

Le Associazioni degli Industriali alimentari e le contrapposte Associazioni di categoria rappresentanti i lavoratori, designeranno ciascuna fino a dieci nominativi di esperti fra i quali di volta in volta ciascuna Associazione indicherà le due persone prescelte a far parte del Collegio Nazionale.

Il Collegio è presieduto da un Ispettore del lavoro designato dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

Art. 7.

L'intervento del Collegio tecnico interconfederale sarà richiesto dalle Associazioni di cui all'articolo precedente.

L'Associazione che richiede l'intervento ne darà notizia, nel termine di cui al precedente articolo, alla Associazione corrispondente, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno comunicando i motivi del gravame ed i nomi delle due persone da essa prescelte a far parte del Collegio nazionale.

L'Associazione che riceve la richiesta provvederà, nel termine di non oltre i quindici giorni dal ricevimento della raccomandata di cui al precedente comma, a segnalare a sua volta i due nominativi da essa prescelti fra quelli designati ai sensi dell'articolo 5 ed a far pervenire al Collegio le proprie deduzioni scritte sui motivi di gravame addotti; copia di esse verrà comunicata all'Associazione che ha richiesto il nuovo esame.

Art. 8.

Sulle risultanze degli atti il Collegio tecnico nazionale, esprimerà, in forma di verbale, motivato parere scritto, indicando se la decisione sia stata adottata a maggioranza o all'unanimità.

Del verbale potrà essere rilasciata copia autentica a richiesta delle parti.

Art. 9.

Il presente accordo, che è considerato parte integrante del Contratto collettivo nazionale di lavoro per gli impiegati della alimentazione del quale seguirà le sorti, entrerà in vigore nel giorno stesso della sua stipulazione.

PARTE QUARTA

COMUNE

Art. 1.

INDENNITA' SPECIALE

In relazione alle richieste avanzate dai lavoratori per la introduzione dei premi di produzione ed a rendimento, le parti, dopo aver tenuto presenti, d'altro canto, le particolari caratteristiche del settore convengono la istituzione di una indennità speciale nelle seguenti misure:

OPERAI

Uomini	Lire orarie
Specializzato (superiori ai 20 anni)	12,85
Qualificato (superiori ai 20 anni)	11,50
Manovale specializzato (superiori ai 20 anni)	10,90
Manovale comune (superiori ai 20 anni)	10,25
Manovale specializzato (dai 18 ai 20 anni)	10,20
Manovale comune (dai 18 ai 20 anni)	9,35
Manovale specializzato (dai 16 ai 18 anni)	7,95
Manovale comune (dai 16 ai 18 anni)	7,75
Manovale specializzato (sotto i 16 anni)	7,30
Manovale comune (sotto i 16 anni)	6,45
Donne	
Specializzata (superiori ai 18 anni)	10,15
Qualificata (superiori ai 18 anni)	9,75
Manovale comune (superiori ai 18 anni)	9,35
Manovale comune (dai 16 ai 18 anni)	7,30
Manovale comune (inferiori ai 16 anni)	5,05

EQUIPARATI

Uomini	
1° Grado (superiori ai 21 anni)	17,40
2° Grado (superiori ai 21 anni)	13,50
Donne	
1° Grado (superiori ai 21 anni)	15,20
2° Grado (superiori ai 21 anni)	11,30

IMPIEGATI

Uomini	Lire mensili
1ª Categoria (superiori ai 21 anni)	5.320
2ª Categoria (superiori ai 21 anni)	4.005
2ª Categoria (inferiori ai 21 anni)	3.475
3ª Categoria *A* (superiori ai 21 anni)	3.065
3ª Categoria *A* (dai 19 ai 21 anni)	2.820
3ª Categoria *A* (dai 18 ai 19 anni)	2.480
3ª Categoria *A* (dai 17 ai 18 anni)	2.145
3ª Categoria *A* (inferiori ai 17 anni)	1.985
3ª Categoria *B* (superiori ai 21 anni)	2.525
3ª Categoria *B* (dai 19 ai 21 anni)	2.410
3ª Categoria *B* (dai 18 ai 19 anni)	2.165
3ª Categoria *B* (dai 17 ai 18 anni)	1.825
3ª Categoria *B* (inferiori ai 17 anni)	1.725
Donne	
1ª Categoria (superiori ai 21 anni)	5.220
2ª Categoria (superiori ai 21 anni)	3.475
2ª Categoria (inferiori ai 21 anni)	3.070
3ª Categoria *A* (superiori ai 21 anni)	2.710
3ª Categoria *A* (dai 19 ai 21 anni)	2.575
3ª Categoria *A* (dai 18 ai 19 anni)	2.205
3ª Categoria *A* (dai 17 ai 18 anni)	2.055
3ª Categoria *A* (inferiori ai 17 anni)	1.935
3ª Categoria *B* (superiori ai 21 anni)	2.360
3ª Categoria *B* (dai 19 ai 21 anni)	2.265
3ª Categoria *B* (dai 18 ai 19 anni)	1.940
3ª Categoria *B* (dai 17 ai 18 anni)	1.805
3ª Categoria *B* (inferiori ai 17 anni)	1.725

L'indennità speciale di cui sopra verrà corrisposta, per gli operai e per le categorie intermedie, per ogni ora contrattuale retribuita e pertanto verrà computata per ogni ora di effettivo lavoro prestato e agli effetti del calcolo di tutti gli istituti contrattuali previsti, fatta eccezione per l'istituto relativo alle maggiorazioni di cui agli articoli 13, parte prima operai e 11, parte seconda intermedi.

Per le prestazioni contemplate ai suddetti articoli si intende che verranno corrisposte le correlative quote di indennità speciale senza maggiorazione.

L'indennità speciale per gli impiegati verrà corrisposta mensilmente.

Una tredicesima mensilità di tale indennità verrà corrisposta normalmente in occasione di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare di una mensilità di indennità speciale per quanti sono i mesi interi di servizio prestato nel corso dell'anno.

Per quanto riguarda gli operai addetti ai lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia, le quote orarie di indennità speciale afferenti alla prestazione della nona e della decima ora, verranno computate secondo i criteri stabiliti con l'accordo interconfederale 23 maggio 1946.

Art. 2.

DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro, entrato in vigore il 1° gennaio 1958, avrà la durata di tre anni, con scadenza al 30 settembre 1960.

Sarà tacitamente rinnovato di anno in anno se non verrà disdetto tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata con R.R.

In caso di disdetta resterà ugualmente in vigore fino alla sua sostituzione.

TABELLA 1. — IMPIEGATI

a) UOMINI — *Stipendio minimo mensile*

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria A							3ª Categoria B						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20–21 anni	19–20 anni	18–19 anni	17–18 anni	16–17 anni	Inf. 16 anni	Sup. 21 anni	20–21 anni	19–20 anni	18–19 anni	17–18 anni	16–17 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	77.950	58.750	50.950	43.760	42.000	40.400	37.100	31.950	29.650	24.400	37.100	35.450	34.400	32.200	27.200	25.600	20.450
Torino	76.250	57.450	49.850	42.800	41.100	39.500	36.250	31.250	28.950	23.900	36.250	84.650	83.600	31.450	26.650	25.050	19.950
Genova (*a*) . . .	75.500	56.950	49.450	42.400	40.750	39.150	35.950	31.000	28.700	23.700	35.950	34.350	33.350	31.200	26.400	24.850	19.800
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma . . .	75.200	56.650	49.200	42.250	40.550	38.950	35.800	30.850	28.600	23.600	35.800	34.150	33.200	31.100	26.250	24.750	19.750
Situazione extra: Varese . . .	76.050	57.300	49.750	42.650	41.050	89.400	36.200	31.150	28.900	23.850	36.200	34.550	83.550	31.400	26.550	25.000	19.950
ZONA II: Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	72.450	54 600	47.400	40.700	39.150	37.500	34.500	29.750	27.550	22.700	34.500	32.950	32.000	29.950	25.350	23.850	19.050
Situazione extra:																	
Crema	77.200	58.150	50.500	43.850	41.650	40.000	36.700	31.650	29.250	24.150	36.700	35.100	34.050	31.900	27.000	25.400	20.250
Sondrio	74.750	56.350	48.900	41.950	40.350	38.700	35.550	30.700	28.450	23.450	35.550	33.950	82.950	30.900	26.100	24.600	19.600
Trieste	73.000	55.050	47.800	40.950	89.400	37.900	34.750	29.950	27.750	22.850	34.750	33.200	82.200	30.150	25.500	24.000	19.150
Verbania	73.750	55.550	48.200	41.400	39.750	38.200	35.100	30.200	28.000	23.050	35.100	33.500	32.500	30.400	25.800	24.250	19.850
ZONA III: Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	71.100	53.550	46.550	39.900	38.360	36.900	83.850	29.100	27.050	22.350	33.850	82.800	81.850	29.400	24.850	23.450	18.650
Situazione extra: Biella . . .	76.050	57.300	49.750	42.650	41.050	89.400	36.200	31.150	28.900	23.850	36.200	34.550	33.550	31.400	26.600	25.000	19.950
ZONA IV: La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza,	70.200	52.800	45.750	89.300	37.700	36.250	33.300	28.700	26.600	21.000	33.250	31.800	30.850	28.850	24.400	22.950	18.300
ZONA V Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	69.400	51.850	44.950	38.850	36.000	35.850	32.500	28.000	26.050	21.450	82.450	31.050	80.100	28.250	23.850	22.500	17.050
ZONA VI: Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	68.000	51.000	44.300	37.900	36.350	34.950	82.100	27.650	25.600	21.200	82.000	30.600	29.700	27.800	23.500	22.150	17.650
ZONA VII: Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	67.600	50.400	43.750	37.100	35.650	34.250	31.400	27.100	25.100	20.700	31.350	29.950	29.050	27.250	23.000	21.700	17.300
ZONA VIII Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni .	66.150	49.350	42.850	36.300	34.900	33.500	30.800	26.500	24.000	20.300	30.750	29.350	28.500	26.650	22.550	21.250	16.950
Situazione extra: Valdarno . . .	68.500	51.050	44.850	37.550	86.100	34.650	31.900	27.450	25.450	21.000	31.800	30.300	29.500	27.600	23.850	21.950	17.500
ZONA IX: Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	63.800	47.550	41.250	34.750	33.850	32.050	29.500	25.850	23.550	19.400	20.400	28.050	27.250	25.550	21.600	20.550	16.250
Situazione extra: Ascoli Piceno	64.300	47.950	41.600	35.000	33.600	32.300	29.700	25.550	23.700	19.600	29.650	28.300	27.500	25.750	21.750	20.500	16.350
ZONA X: Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	63.200	46.650	40.450	33.850	32.450	31.200	28.700	24.700	22.850	18.900	28.500	27.200	26.400	24.750	20.900	19.700	15.650
ZONA XI: Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	61.650	45.450	39.450	82.950	31.700	30.400	27.950	24.050	22.350	18.450	27.600	26.350	25.850	23.950	20.250	19.100	15.200
ZONA XII: Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	58.800	48.450	37.700	31.400	30.200	29.000	26.050	22.950	21.300	17.550	26.200	25.050	24.800	22.750	19.250	18.150	14.450

(*a*) Cifra comprensiva dell ex quota integrativa della contingenza vigente nella provincia

Segue TABELLA 1 — IMPIEGATI

b) DONNE — *Stipendio minimo mensile*

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria A							3ª Categoria B						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0																	
Milano	77.950	50.550	43.450	37.600	35.500	31.050	29.600	27.150	25.200	22.550	31.050	30.450	28.600	25.200	22.950	21.800	19.150
Torino	76.250	49.450	42.600	36.850	34.750	31.250	28.900	26.550	24.700	22.050	31.200	29.8[illegible]0	27.900	24.700	22.500	21.350	18.700
Genova (a)	75.500	49.000	42.150	36.450	34.400	31.000	28.650	26.350	24.500	21.800	30.950	29.600	27.700	24.500	22.350	21.200	18.550
ZONA I																	
Como, Firenze, Roma	75.200	48.750	41.950	36.300	34.250	30.850	28.550	26.150	24.350	21.700	30.800	29.400	27.600	24.350	22.250	21.100	18.500
Situazione extra:																	
Varese	76.050	49.250	42.400	36.700	34.600	31.150	28.800	26.500	24.650	21.950	31.150	29.750	27.850	24.650	22.450	21.300	18.650
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	72.450	46.950	40.450	35.000	33.050	29.750	27.500	25.200	23.500	20.950	29.700	28.350	26.550	23.500	21.400	20.300	17.750
Situazione extra:																	
Crema	77.200	50.000	43.050	37.250	35.150	31.650	29.200	26.900	24.950	22.350	31.600	30.150	28.300	24.950	22.750	21.600	18.900
Sondrio	74.750	48.450	41.700	36.100	34.050	30.700	28.350	26.000	24.150	21.600	30.650	29.200	27.400	24.150	22.050	20.950	18.400
Trieste	73.000	47.350	40.700	35.250	33.250	29.950	27.700	25.450	23.650	21.150	29.900	28.600	26.750	23.650	21.550	20.450	17.950
Verbania	73.750	47.800	41.100	35.600	33.550	30.200	27.950	25.700	23.850	21.300	30.150	28.850	27.050	23.850	21.750	20.650	18.100
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	71.100	46.050	39.650	34.350	32.350	28.900	26.950	24.750	23.000	20.550	29.100	27.800	26.050	23.000	21.000	19.900	17.450
Situazione extra:																	
Biella	76.050	49.300	42.400	36.750	34.600	31.150	28.850	26.500	24.650	21.950	31.150	29.750	27.850	24.650	22.450	21.300	18.650
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	70.200	45.400	39.000	33.800	31.900	28.700	26.550	24.350	22.650	20.250	28.650	27.800	25.600	22.600	20.600	19.600	17.200
ZONA V																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	69.400	44.550	38.350	32.950	31.100	28.000	25.900	23.800	22.150	19.750	27.950	26.700	25.000	22.150	20.200	19.150	16.750
ZONA VI																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	68.000	43.850	37.700	32.550	30.750	27.650	25.550	23.500	21.800	19.450	27.550	26.350	24.650	21.750	19.850	18.850	16.500
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	67.600	43.400	37.300	31.950	30.100	27.100	25.050	22.950	21.400	19.100	27.000	25.800	24.150	21.350	19.450	18.500	16.200
ZONA VIII																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	66.150	42.450	36.500	31.250	29.500	26.500	24.550	22.550	20.950	18.700	26.450	25.200	23.650	20.900	19.100	18.100	16.300
Situazione extra:																	
Valdarno	68.500	43.900	37.750	32.300	30.450	27.450	25.400	23.350	21.650	19.350	27.400	26.100	24.500	21.600	19.700	18.700	16.400
ZONA IX																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	63.800	40.900	35.150	29.900	28.200	25.350	23.500	21.550	20.050	17.850	25.300	24.150	22.650	20.050	18.250	17.350	15.200
Situazione extra:																	
Ascoli Piceno	64.300	41.200	35.450	30.100	28.450	25.550	23.650	21.700	20.200	18.050	25.500	24.350	22.800	20.150	18.400	17.450	15.300
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	63.200	40.100	34.500	29.050	27.450	24.700	22.800	21.000	19.500	17.400	24.550	23.450	21.900	19.350	17.650	16.750	14.700
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	61.650	39.050	33.600	28.350	26.750	24.050	22.300	20.450	19.050	17.000	23.750	22.650	21.250	18.750	17.100	16.250	14.250
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	58.800	37.600	32.150	27.050	25.500	22.950	21.250	19.500	18.150	16.200	22.550	21.550	20.200	17.800	16.300	15.450	13.550

(a) Cifra comprensiva dell'ex quota integrativa della contingenza vigente nella provincia.

TABELLA 2 — CATEGORIE SPECIALI O INTERMEDIE

Paga minima mensile

ZONE	UOMINI – 1ª Categoria		UOMINI – 2ª Categoria				DONNE – 1ª Categoria		DONNE – 2ª Categoria			
	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni
ZONA 0:												
Milano	56.700	50.150	43.150	40.850	39.800	36.850	48.800	42.300	37.150	35.200	31.350	29.250
Torino	55.450	49.000	42.200	40.050	38.950	36.050	47.700	41.400	36.300	34.450	30.750	28.600
Genova (a)	55.000	48.600	41.800	39.600	38.600	35.700	47.250	40.950	36.000	34.100	30.450	28.300
ZONA I: Como, Firenze, Roma	54.750	48.400	41.600	39.450	38.400	35.500	47.050	40.800	35.850	33.950	30.300	28.200
Situazione extra: Varese	55.350	48.900	42.100	39.900	38.800	35.950	47.600	41.300	36.200	34.350	30.650	28.550
ZONA II: Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia Pisa	52.750	46.650	40.150	38.050	37.050	34.300	45.400	39.350	34.500	32.750	29.200	27.150
Situazione extra: Crema	56.200	49.700	42.700	40.500	39.400	36.450	48.300	41.850	36.700	34.850	31.100	28.950
Sondrio	54.350	48.100	41.400	39.200	38.150	35.300	46.800	40.550	35.600	33.750	30.150	28.050
Trieste	53.100	47.000	40.400	38.350	37.300	34.500	45.700	39.600	34.800	33.000	29.400	27.450
Verbania	53.700	47.450	40.750	38.700	37.000	34.850	46.100	40.050	35.100	33.300	29.700	27.700
ZONA III: Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	51.750	45.750	39.350	37.300	36.300	33.600	44.500	38.600	33.850	32.100	28.650	26.700
Situazione extra: Biella	55.850	48.900	42.100	39.900	38.600	36.000	47.600	41.300	36.200	34.350	30.650	28.550
ZONA IV: La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	50.800	44.850	38.600	36.650	35.600	33.000	43.650	37.900	33.200	31.500	28.100	26.150
ZONA V: Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	49.250	43.550	37.450	35.500	34.550	32.000	42.350	36.700	32.200	30.600	27.250	25.400
ZONA VI: Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	48.750	43.150	37.100	35.150	34.250	31.700	41.900	36.400	31.900	30.250	27.000	25.150
ZONA VII: Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	47.600	42.100	36.250	34.350	33.400	30.950	40.900	35.500	31.150	29.600	26.400	24.550
ZONA VIII: Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	46.650	41.250	35.450	33.600	32.750	30.300	40.150	34.800	30.550	28.950	25.800	24.050
Situazione extra: Valdarno	48.200	42.050	36.650	34.550	33.850	31.300	41.500	36.000	31.600	29.950	26.750	24.900
ZONA IX: Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	45.600	40.300	34.150	32.400	31.600	29.200	39.200	34.000	29.400	27.900	24.900	23.200
Situazione extra: Ascoli Piceno	45.900	40.600	34.450	32.650	31.800	29.400	39.450	34.250	29.650	28.100	25.100	23.400
ZONA X: Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	44.250	39.100	33.050	31.300	30.550	28.200	38.050	33.000	28.450	26.950	24.050	22.450
ZONA XI: Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	42.900	37.950	31.900	30.250	29.400	27.200	36.900	32.000	27.500	26.050	23.250	21.600
ZONA XII: Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	40.600	35.950	30.200	28.600	27.850	25.800	34.950	30.300	25.950	24.600	22.000	20.450

(a) Cifra comprensiva dell'ex quota integrativa della contingenza vigente nella provincia.

TABELLA 3 — OPERAI

a) UOMINI — *Paga minima oraria*

ZONE	Operaio specializzato			Operaio qualificato				Manovale specializzato				Manovale comune			
	Sup. 21 anni	18-20 anni	16-18 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:															
Milano	195,70	190,35	168,00	175,65	170,60	149,90	124,10	166,40	155,40	122,70	96,70	156,05	145,85	115,85	80,20
Torino	191,40	186,15	164,80	171,80	166,85	146,65	121,40	162,75	152 —	120,05	94,50	152,65	142,65	112,85	78,45
Genova (*a*)	189,70	184,50	163,65	170,30	165,40	145,30	120,80	161,30	150,65	118,95	93,70	151,80	141,40	111,80	77,80
ZONA I: Como, Firenze, Roma	188,80	183,65	162,65	169,50	164,60	144,65	119,70	160,55	149,95	118,35	93,25	150,60	140,80	111,30	77,40
Situazione extra: Varese	190,90	185,70	164,40	171,40	166,45	146,30	121,10	162,80	151,65	119,65	94,30	152,25	142,30	112,55	78,25
ZONA II: Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	181,90	176,95	156,75	163,30	158,65	139,40	115,35	154,70	144,50	114,10	89,85	145,10	135,60	107,25	74,55
Situazione extra: Crema	193,75	188,45	166,85	173,95	168,95	148,50	122,85	164,75	153,85	121,50	95,70	154,55	144,45	114,20	79,40
Sondrio	187,65	182,50	161,60	168,45	163,60	143,75	119 —	159,55	149,05	117,70	92,65	149,05	139,90	110,60	76,90
Trieste	183,85	178,30	157,90	164,55	159,85	140,50	116,25	155,90	145,60	114,95	90,55	146,20	136,65	108,05	75,15
Verbania	185,10	180,05	159,40	166,20	161,40	141,85	117,40	157,35	147 —	116,05	91,35	147,00	137,95	109,10	75,85
ZONA III: Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	178,50	173,65	153,75	160,25	155,65	136,75	113,20	151,80	141,75	111,90	88,15	142,85	133,05	105,25	73,15
Situazione extra: Biella	190,95	185,75	164,45	171,45	166,50	146,30	121,15	162,35	151,70	119,70	94,30	152,35	142,35	112,60	78,25
ZONA IV: La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	175,90	171,10	151,55	157,50	153,05	134,55	111,40	149,20	139,30	109,95	86,60	139,60	130,50	103,20	71,80
ZONA V: Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	172,05	167,40	148,25	153,60	149,25	131,10	108,50	145,05	135,40	106,95	84,25	135,45	126,65	100,15	69,65
ZONA VI: Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	170,35	165,65	146,75	152,05	147,65	129,80	107,40	143,55	134,05	105,85	83,40	134,10	125,40	99,15	68,95
ZONA VII: Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	166,45	161,90	143,40	148,55	144,30	126,75	104,90	140,15	130,90	103,35	81,40	130,55	122,05	96,50	67,10
ZONA VIII: Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	163 —	158,50	140,35	145,45	141,25	124,15	102,75	137,20	128,10	101,15	79,70	127,80	119,45	94,50	65,70
Situazione extra: Valdarno	168,65	164,05	145,25	150,50	146,15	128,45	106,30	142,10	132,70	104,75	82,50	132,25	123,65	97,75	68 —
ZONA IX: Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	157,10	152,80	135,30	138,80	134,80	118,45	98,10	130,85	122,25	96,45	76,05	121,75	113,90	90 —	65,80
Situazione extra: Ascoli Piceno	158,30	154 —	136,35	139,85	135,85	119,35	98,85	131,80	123,15	97,25	76,55	122,70	114,70	90,75	63,15
ZONA X: Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	151,90	147,70	130,85	134,30	130,50	114,70	94,95	126,25	117,95	93,10	73,80	116,85	109,20	86,40	60,15
ZONA XI: Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	146,50	142,55	126,30	129,00	125,90	110,65	91,60	121,75	113,80	89,85	70,75	112,75	105,40	83,40	58 —
ZONA XII: Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	138,70	134,95	119,50	122,65	119,15	104,70	86,70	115,25	107,70	85 —	66,95	106,70	99,75	78,90	54,90

(*a*) Cifra comprensiva dell'ex quota integrativa della contingenza vigente nella provincia

Segue **TABELLA 3 — OPERAI**

b) DONNE — *Paga minima oraria*

ZONE	1ª Categoria				2ª Categoria				3ª Categoria			
	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:												
Milano	147,95	123,90	116,70	103,25	140 —	117,85	104,10	90,45	131,40	110,60	98,70	79,05
Torino	144,70	121,20	114,15	101 —	136,95	114,75	101,75	88,50	128,55	108,15	96,50	77,80
Genova (a)	143,45	120,10	113,10	100,10	135,75	113,75	100,90	87,65	127,40	107,25	95,75	76,60
ZONA I												
Como, Firenze, Roma	142,75	119,50	112,05	99,60	135,10	113,20	100,40	87,30	126,75	106,75	95,25	76,25
Situazione extra: Varese	144,40	120,85	113,90	100,70	136,60	114,45	101,50	88,20	128,20	107,90	96,30	77,15
ZONA II:												
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	137,55	115,20	108,50	96 —	130,15	109,10	96,80	84,10	122,15	102,85	91,85	73,50
Situazione extra: Crema	146,50	122,65	115,60	102,25	138,60	116,20	103,05	89,60	130,10	109,55	97,75	73,25
Sondrio	141,95	118,85	111,90	99 —	134,20	112,55	99,75	86,70	126 —	106,05	94,70	75,80
Trieste	138,60	116,05	109,35	96,80	131,15	109,90	97,45	84,75	123,10	103,60	92,50	74,05
Verbania	140 —	117,15	110,40	97,65	132,45	110,95	98,40	85,55	124,30	104,60	93,85	74,80
ZONA III												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	135 —	113,05	106,50	94,20	127,70	107 —	94,90	82,50	119,90	100,95	90,05	72,05
Situazione extra: Biella	144,40	120,90	113,90	100,75	136,05	114,45	101,55	88,30	128,25	107,95	96,30	77,15
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	132,75	111,10	104,70	92,65	125,50	105,20	93,25	81,10	117,55	98,95	88,35	70,70
ZONA V												
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	129,40	108,35	102,10	90,25	122,05	102,30	90,70	78,85	114,10	96,05	85,75	68,65
ZONA VI:												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	128,05	107,30	101,05	89,45	120,75	101,25	89,80	78,05	112,95	95,10	84,85	67,95
ZONA VII												
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	125,20	104,75	98,70	87,85	117,95	98,85	87,65	76,20	109,95	92,60	82,60	66,15
ZONA VIII:												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	122,55	102,55	96,70	85,50	115,45	96,80	85,80	74,55	107,70	90,65	80,95	64,75
Situazione extra: Valdarno	126,75	106,15	100 —	88,50	119,50	100,20	88,85	77,25	111,45	93,75	83,70	66,95
ZONA IX:												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	116,95	97,95	92,25	81,60	110,15	92,30	81,60	71,15	102,55	86,35	77,05	61,70
Situazione extra: Ascoli Piceno	117,90	98,65	93 —	82,25	110,95	93,05	82,50	71,70	103,40	87 —	77,65	62,20
ZONA X:												
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	113,20	94,80	89,35	79,05	106,25	89,05	79 —	68,70	98,45	82,85	74 —	59,25
ZONA XI:												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	109,30	91,50	86,20	76,25	102,50	85,95	76,20	66,80	95 —	80 —	71,35	57,15
ZONA XII:												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	103,40	86,60	81,55	72,15	97,10	81,35	72,10	62,70	89,90	75,70	67,60	54,10

(a) Cifra comprensiva dell'ex quota integrativa della contingenza vigente nella provincia

Visti il contratto, l'accordo e le tabelle 1, 2 e 3 che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 26 dicembre 1960, n. 1657.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai ed impiegati dipendenti dalle imprese esercenti servizi di scambio effetti postali nelle stazioni ferroviarie.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1° ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 5 novembre 1958, e relative tabelle, per il personale non impiegatizio e impiegatizio dipendente da imprese esercenti servizi di scambio effetti postali nelle stazioni ferroviarie, stipulato tra la Federazione Nazionale Ausiliari del Traffico e Trasporti Complementari e la Federazione Italiana Autoferrotranvieri ed Internavigatori, la Federazione Italiana Lavoratori Trasporti e Ausiliari del Traffico - C.I.S.L.; la Unione Italiana Lavoratori Trasporti Ausiliari Traffico - U.I.L.; al quale ha aderito, in data 20 giugno 1960, la Federazione Nazionale Lavoratori Trasporti e Ausiliari del Traffico - C.I.S.N.A.L.;

Visto il Regolamento per la istituzione e il funzionamento dei collegi tecnici provinciali e nazionali per le assegnazioni di categoria degli impiegati, allegato al predetto contratto collettivo nazionale;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 104 del 13 settembre 1960, del contratto e del regolamento sopraindicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro 5 novembre 1958, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto, nonchè alle clausole dal medesimo richiamate ed allo stesso allegate, del regolamento indicato nel preambolo.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i dipendenti dalle imprese esercenti servizi di scambio effetti postali nelle stazioni ferroviarie.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Roma, addì 26 dicembre 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 21 febbraio 1961
Atti del Governo, registro n. 134, foglio n. 99. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 5 NOVEMBRE 1958 PER IL PERSONALE NON IMPIEGATIZIO ED IMPIEGATIZIO DIPENDENTE DA IMPRESE ESERCENTI SERVIZI DI SCAMBIO EFFETTI POSTALI NELLE STAZIONI FERROVIARIE

Addì 5 novembre 1958, in Roma,

tra

la FEDERAZIONE NAZIONALE AUSILIARI DEL TRAFFICO E TRASPORTI COMPLEMENTARI (AUSITRA), rappresentata per delega dal Presidente On. Prof. Avv. *Giambattista Rizzo* dal Direttore Sig. *Ezechiele Allegrucci*;

e

la FEDERAZIONE ITALIANA AUTOFERROTRANVIERI ED INTERNAVIGATORI (F.I.A.I.), rappresentata dai Segretari Nazionali Sigg. *Antoniuzzi Guido, Torricini Mario* e *Mancini Lamberto*, assistiti dal Sig. *Aldo Melucci*;

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI TRASPORTI E AUSILIARI TRAFFICO (F.I.L.T.A.T.), rappresentata dal Segretario Generale Sig. *Enzo Leolini* e dai Segretari Nazionali Sigg. *Luigi Gatti* e *Carmelo Termini*, assistita dalla CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI (C.I.S.L.) nelle persone del Dott. *Paolo Cavezzali* e dell'Ing. *Salvatore Bruno*;

la UNIONE ITALIANA LAVORATORI TRASPORTI AUSILIARI TRAFFICO (U.I.L.T.A.T.), rappresentata dal Segretario Generale Sig. *Gennaro Papa* e dal Segretario Organizzativo Sig. *Mario di Mario*, dai Consegretari *Scali Pietro* e *Giuseppe Costantino*, assistita dalla CONFEDERAZIONE UNIONE ITALIANA DEL LAVORO (U.I.L.), nelle persone del Segretario Confederale e Sindacale Dott. *Raffaele Vanni* e dal Sig. *Paolo Sommi*;

si è stipulato il seguente c.c.n.l. che regola il rapporto di lavoro del personale dipendente da imprese esercenti servizi di scambio effetti postali nelle stazioni ferroviarie.

Il presente contratto sostituisce dal 1° ottobre 1958 la precedente regolamentazione.

CONTRATTO OPERAI

Art. 1.

ASSUNZIONE, DOCUMENTI, VISITA MEDICA

L'assunzione viene effettuata dalla ditta e comunicata direttamente all'interessato con apposita lettera, salvo che per le assunzioni di carattere occasionale.

Nella lettera dovrà essere specificato quanto segue:

1) la data di assunzione;
2) la categoria alla quale il lavoratore viene assegnato;
3) il trattamento economico;
4) la durata del periodo di prova.

La ditta deve inoltre presentare in visione al lavoratore copia del presente contratto di lavoro.

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

1) la carta d'identità o documento equipollente;
2) il libretto di lavoro;
3) le tessere per le assicurazioni sociali obbligatorie;
4) il certificato generale del casellario giudiziario di data non anteriore a 3 mesi;
5) lo stato di famiglia;
6) altri eventuali documenti richiesti da particolari disposizioni di legge.

All'atto dell'assunzione le aziende possono, per mezzo del proprio medico di fiducia e a proprie spese, sottoporre il lavoratore a visita medica.

Art. 2.

CLASSIFICAZIONE CATEGORIE OPERAI NOTIFICA DELLE QUALIFICHE E DEL TRATTAMENTO ECONOMICO

Il personale operaio è classificato come appresso:

Operai specializzati: capisquadra che pur lavorando manualmente guidano l'attività esecutiva di almeno 5 manovali;

Operai qualificati: capisquadra (intendendosi per tali i lavoratori che lavorando o meno essi stessi manualmente guidano l'attività esecutiva di un certo numero di altri lavoratori);

Manovali specializzati: trattoristi o conducenti di carrelli elettrici scambisti (intendendosi per scambisti quei lavoratori che ritirano dall'Ufficio raccomandate dell'Amministrazione postale le cedole dove sono segnalate le operazioni che dovranno effettuare, sia per i treni in partenza che in arrivo, come per scambi di tettoia, riflettenti valori;

Manovali comuni: addetti al carico ed allo scarico.

Personale di officina:

a) operai specializzati;
b) operai qualificati;
c) manovali specializzati;
d) manovali comuni.

Al personale già in servizio, le aziende dovranno comunicare per iscritto, entro un mese dalla stipulazione del presente contratto, la categoria alla quale viene assegnato e il trattamento economico relativo.

Contemporaneamente sarà data visione ai singoli operai del presente contratto.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

Il lavoratore assunto in servizio è soggetto a un periodo di prova la cui durata non può essere superiore a 10 giorni lavorativi.

Durante il periodo di prova la retribuzione non può essere inferiore ai minimi salariali in vigore per la categoria nella quale il lavoratore ha prestato servizio.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento, per volontà di ciascuna delle due parti, senza preavviso nè indennità. Qualora avvenga il licenziamento durante il periodo di prova, al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione contrattuale per l'effettivo lavoro prestato.

Superato il periodo di prova, il lavoratore si intenderà confermato in servizio con decorrenza dal primo giorno dell'assunzione a tutti gli effetti del presente contratto e pertanto il periodo di prova sarà utilmente considerato agli effetti dell'anziantà del dipendente.

Non sono ammesse protrazioni del periodo di prova. Saranno esenti dal periodo di prova i lavoratori che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nei 12 mesi precedenti.

Art. 4.

PASSAGGIO E CUMULO DI MANSIONI E PASSAGGIO DI CATEGORIA

L'operaio in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti una diminuzione di salario.

All'operaio che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella qualifica superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra il salario percepito e quello minimo della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di due mesi nel disimpegno di mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio a tutti gli effetti nella nuova categoria, salvo che si tratti di sostituzione di altro operaio assente per malattia, ferie, richiamo alle armi, ecc., nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

In caso di temporaneo passaggio di mansioni che comportino diminuzione di salario, all'operaio verrà ancora corrisposto il suo normale salario.

In caso di passaggio definitivo a mansioni di categoria inferiore per giustificati motivi e col suo consenso, all'operaio sarà corrisposto il trattamento di licenziamento di cui all'art. 18 e si considererà assunto ex novo a tutti gli effetti con la nuova qualifica in categoria inferiore.

L'operaio che sia destinato a compiere, con carattere di continuità, mansioni rientranti in due diverse categiore, sarà senz'altro attribuito alla categoria superiore qualora le mansioni rientranti in quest'ultima siano prevalenti.

Art. 5.

PASSAGGIO DA OPERAIO AD IMPIEGATO

In caso di passaggio ad impiegato nella stessa azienda l'operaio avrà diritto al trattamento che come tale gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto ex novo con la nuova qualifica, col riconoscimento, inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari a un quarto dell'anzianità come operaio.

Art. 6.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale di lavoro è di 48 ore settimanali con un massimo di otto ore giornaliere.

Per il personale addetto ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia la durata normale di lavoro è di 54 ore settimanali con un massimo di nove ore giornaliere.

Per tale personale, nel caso di prestazione giornaliera distribuita in due periodi lavorativi, l'intervallo tra il primo ed il secondo periodo non potrà superare le due ore.

L'orario di lavoro va conteggiato dall'ora preventivamente fissata dall'azienda per l'entrata in rimessa, scuderia, magazzino o comunque nel luogo di lavoro per l'inizio della prestazione fino all'ora in cui il lavoratore, ultimato il servizio, è messo in libertà, comprese le eventuali ore di inoperosità.

Durante la giornata e nelle ore di minor lavoro, il lavoratore ha diritto almeno ad un'ora di libertà, non retribuita, per la consumazione del pasto.

L'azienda nel fissare i turni di lavoro e di riposo tra il personale avente le medesime qualifiche, curerà che, compatibilmente con le esigenze dell'azienda, tali turni siano coordinati in modo che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite fra il personale stesso e garantendo a ciascuno oltre il riposo giornaliero, 24 ore di ininterrotto riposo per ogni settimana.

L'orario di lavoro ed i turni devono essere predisposti dalla azienda in modo che il personale ne abbia tempestiva cognizione.

Nel caso di lavoro a turno, il personale del turno cessante non può lasciare il servizio se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo.

Art. 7.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Qualora particolari esigenze di servizio lo richiedano, il dipendente è tenuto a prestare, nei limiti consentiti dalla legge, l'opera sua anche oltre l'orario normale stabilito, sia di giorno che di notte. Il dipendente è tenuto a prestare servizio nei giorni festivi sempre che il lavoro festivo sia consentito dalle disposizioni vigenti in materia.

E' considerato lavoro straordinario e dà luogo ad un compenso quello disposto dall'azienda ed eseguito oltre la durata normale del lavoro di cui all'art. 6.

E' considerato lavoro festivo quello eseguito nei giorni festivi di cui ai comma *a*), *b*) e *c*) dell'art. 9.

Il lavoro straordinario e quello compiuto nei giorni festivi e in ore notturne deve essere compensato con le seguenti percentuali di maggiorazione:

1° lavoro straordinario diurno feriale .	25 %
2° lavoro straordinario notturno . . .	50 %
3° lavoro straordinario festivo .	65 %
4° lavoro straordinario notturno festivo	75 %
5° lavoro compiuto nei giorni considerati festivi . . .	50 %
6° lavoro notturno compreso in turni avvicendati .	15 %
7° lavoro notturno non compreso in turni avvicendati	25 %

Per coloro che effettuassero l'orario normale di nove ore giornaliere, il compenso per il lavoro compiuto per la decima ora viene maggiorato del 10 per cento.

Le percentuali di cui sopra verranno calcolate sulla paga oraria di fatto, compresa una quota oraria della contingenza (scala mobile) vigente al momento della liquidazione di esse.

Le suddette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili nel senso che la maggiore assorbe la minore.

Si intende per lavoro notturno quello compreso fra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

Le ore straordinarie non possono superare le due ore giornaliere e le ore 12 settimanali, ma il dipendente non è tenuto a prestare più di dieci ore giornaliere di guida effettiva, senz'altra intermittenza che quella per la consumazione del pasto. Se si deve superare il limite delle 12 ore settimanali, il dipendente è tenuto a prestare il lavoro straordinario purchè la media per il periodo di 9 settimane consecutive non oltrepassi le ore 12 settimanali di lavoro straordinario.

Art. 8.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale deve cadere normalmente di domenica, salvo le eccezioni di legge.

Per i lavoratori per i quali è ammesso il lavoro nei giorni di domenica con riposo compensativo in un altro giorno della settimana, la domenica sarà considerata giorno lavorativo, mentre sarà considerato festivo a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo compensativo.

Qualora per esigenze di servizio la giornata di riposo compensativo dovesse essere spostata in altro giorno della settimana non previsto dal turno di servizio prestabilito almeno sei giorni prima, il lavoratore avrà diritto a una indennità pari al 7 per cento della retribuzione conglobata.

Art. 9.

RICORRENZE FESTIVE

Sono considerati festivi:

a) tutte le domeniche oppure i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 8;

b) le festività nazionali 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre stabilite dalle vigenti disposizioni di legge o le altre che venissero eventualmente stabilite in seguito in sostituzione o in aggiunta:

c) le seguenti festività:

1° Capodanno (1° gennaio);

2° Epifania (6 gennaio);

3° S. Giuseppe (19 marzo);

4° Pasqua;

5° Il giorno di lunedì dopo Pasqua;

6° Ascensione;

7° Corpus Domini;

8° Ss. Pietro e Paolo (29 giugno);

9° Assunzione (15 agosto);

10° Ognissanti (1° novembre);

11° Immacolata Concezione (8 dicembre);

12° S. Natale (25 dicembre);

13° Il giorno 26 dicembre;

14° Festa del Patrono del luogo ove ha sede la azienda presso la quale il lavoratore presta la sua opera.

In quelle località in cui la Festa del Patrono coincide con altra festività di cui alle lettere *b*) e *c*), le Associazioni territoriali competenti stabiliranno una giornata di festività sostitutiva di quella del Patrono, in modo da mantenere invariato il numero delle festività delle citate lettere *b*) e *c*).

Nelle ricorrenze festive di cui alle lettere *b*) e *c*), anche se cadenti in giornata di domenica o di riposo compensativo, ai lavoratori va corrisposta la normale retribuzione globale di fatto giornaliera. Ai lavoratori che in dette ricorrenze festive prestano la loro opera è dovuta, oltre la normale retribuzione di fatto giornaliera, la retribuzione per le ore effettivamente prestate, con la maggiorazione per il lavoro festivo.

Il trattamento di cui innanzi spetta pure per intero al lavoratore assente dal lavoro per i seguenti motivi:

a) infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente il puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;

b) riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro;

c) sospensione dal lavoro, a qualunque causa dovuta, indipendente dalla volontà del lavoratore:

d) sospensione dal lavoro dovuta a riposo compensativo di lavoro domenicale;

c) sospensione dal lavoro dovuta a coincidenza delle festività con la domenica od altro giorno festivo considerato tale dai contratti collettivi, compresa la celebrazione del S. Patrono della località ove si svolge il lavoro.

Nel caso in cui gli Istituti previdenziali corrispondano ai lavoratori assenti per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, un trattamento per le festività di cui sopra, l'Impresa dovrà corrispondere solo la differenza tra tale trattamento e l'intero compenso per festività.

Art. 10.

FERIE

L'operaio che ha un'anzianità di 12 mesi presso la azienda ha diritto, ogni anno, ad un periodo di ferie pagate, pari a 14 giorni lavorativi.

In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni l'operaiò, qualora abbia maturato il diritto alle ferie intere, avrà diritto al compenso delle ferie stesse.

Qualora non abbia maturato il diritto alle ferie intere, l'operaio avrà diritto a tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di anzianità.

In caso di richiamo in servizio nel corso del periodo delle ferie all'operaio saranno rimborsate le eventuali spese documentate derivanti dall'interruzione.

All'operaio che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora una anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'azienda, spetterà un dodicesimo di ferie per ogni mese di servizio prestato.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Le ferie saranno possibilmente concesse nel periodo che va dal 1° luglio al 30 settembre di ciascun anno secondo le esigenze di lavoro, di comune accordo tra le parti, contemporaneamente per reparto, per scaglione o individualmente.

Il pagamento del periodo feriale deve essere effettuato in via anticipata.

Dato lo scopo igienico e sociale delle ferie non è ammessa rinuncia espressa o tacita di esse, nè la sostituzione con compenso alcuno. Il lavoratore che nonostante l'assegnazione delle ferie non usufruisce, per sua volontà, delle medesime, non ha diritto a compenso alcuno nè al recupero negli anni successivi.

Dichiarazione a verbale

Le festività settimanali (domeniche) comprese nel periodo feriale danno luogo al prolungamento di tale periodo senza il relativo trattamento economico.

Art. 11.

PERMESSI

Al lavoratore che ne faccia domanda le aziende possono accordare brevi permessi per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la relativa retribuzione. Se detti permessi vengono richiesti per comprovato motivo di esami relativi a regolari corsi professionali, le aziende, salvo inderogabile necessità di lavoro, sono tenute a concedere i permessi medesimi.

Tali permessi non si computano nell'annuale periodo di ferie.

Art. 12.

CARICHE SINDACALI

Ai lavoratori che sono membri degli Organi riconosciuti dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori (Confederazioni, Federazioni o Sindacati Nazionali di Categoria) saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando la assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino eccezionali impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto all'Impresa, cui il lavoratore appartiene, dalle Organizzazioni predette tramite le Associazioni competenti dei datori di lavoro.

Per i segretari provinciali compartimentali o nazionali delle Associazioni di categoria, che ne facciano richiesta, il rapporto di lavoro potrà essere sospeso sino ad un massimo di due anni, senza che tale periodo di sospensione sia computato ad alcun effetto contrattuale.

Art. 13.

ASSENZE

Tutte le assenze debbono essere giustificate all'azienda dal lavoratore al più tardi nel mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo casi di forza maggiore.

Le assenze non giustificate potranno essere punite ai sensi dell'art. 33.

In caso di malattia il lavoratore è obbligato, salvo giustificati motivi di impedimento, ad avvertire non oltre le 48 ore l'azienda, la quale avrà diritto di far constatare la malattia dal medico di sua fiducia.

Art. 14.

INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DI LAVORO

In caso di interruzione della prestazione normale sarà riservato agli operai il seguente trattamento:

1) per le ore perdute ma passate a disposizione dell'azienda sarà corrisposta la paga di fatto e la indennità di contingenza (scala mobile) con facoltà per l'azienda di adibire gli operai stessi ad altri lavori;

2) per le ore perdute per le quali gli operai non vengono trattenuti a disposizione, non essendo stati

preavvisati in termine utile in relazione alla prevedibilità dell'evento, sarà corrisposto per la prima giornata di sospensione, il 70% della retribuzione conglobata;

3) per le ore perdute e per le quali gli operai siano stati tempestivamente preavvisati, non sarà dovuta alcuna retribuzione.

Restano ferme le norme sulla Cassa integrazione salari per quanto riguarda il rimborso da richiedersi dalle aziende.

Nel caso di sospensione del lavoro per un periodo maggiore di 15 giorni, l'operaio ha facoltà di dimettersi con diritto alla indennità sostitutiva del preavviso ed a quella di licenziamento.

Art. 15.

RECUPERI

E' ammesso il recupero a salario normale delle ore di lavoro perdute per le cause di cui all'articolo precedente e per le interruzioni di lavoro concordate fra le parti, purchè esso sia contenuto nei limiti di una ora al giorno oltre l'orario normale e in caso di giornata libera non festiva, trasferendo le ore perdute a tale giornata e si effettui entro le due quindicine immediatamente successive a quelle in cui è avvenuta la interruzione.

Art. 16.

SERVIZIO MILITARE

In caso di chiamata alle armi per obblighi di leva si applicano le norme del decreto legislativo 13 settembre 1946, n. 303.

In caso di richiamo alle armi si applicano le norme della legge 3 maggio 1955, n. 370. Esaurito il servizio, l'operaio deve presentarsi in azienda nel termine di 15 giorni; tale termine potrà essere prorogato sino al massimo di un mese nel caso di comprovato e giustificato motivo. In difetto viene considerato dimissionario.

Art. 17.

CONGEDO MATRIMONIALE

Al lavoratore che contrae matrimonio e che ha raggiunto presso l'azienda un'anzianità di servizio di sei mesi sarà concesso un congedo di dodici giorni retribuiti, dedotto quanto corrisposto per tale titolo dallo Istituto di previdenza sociale.

Tale congedo non si computa nell'annuale periodo di ferie.

Art. 18.

TRATTAMENTO DI MALATTIA O DI INFORTUNIO

In caso di malattia o di infortunio l'operaio avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 7 mesi senza interruzione di anzianità.

Trascorso tale periodo, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per la persistenza della malattia o delle sue conseguenze, il rapporto di lavoro sarà risolto di pieno diritto con la liquidazione delle indennità previste dal presente contratto per il caso di risoluzione non ai sensi dell'art. 33.

Il datore di lavoro ha diritto di far controllare la malattia e l'infortunio da parte di un medico di sua fiducia.

Per il trattamento di malattia o di infortunio valgono le norme di carattere generale.

Per le festività infrasettimanali e nazionali cadenti durante il periodo di malattia o di infortunio le aziende provvederanno ad integrare l'indennizzo corrisposto dagli istituti assicuratori fino all'intera retribuzione giornaliera del lavoratore.

Art. 19.

PREAVVISO

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 33 e le sue dimissioni, dovranno avere luogo mediante comunicazione scritta diretta o affissa all'albo dell'azienda il giorno di sabato con un preavviso di sei giorni lavorativi.

Durante il compimento del periodo di preavviso in dipendenza di licenziamento, il datore di lavoro concederà dei permessi per la ricerca di nuova occupazione.

Il preavviso potrà avere luogo in qualunque giorno, anche differente dal sabato, in caso di cessazione dello appalto.

Art. 20.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

All'operaio licenziato non ai sensi dell'art. 33 del presente contratto, sarà corrisposta la seguente indennità di licenziamento:

7 giorni per ogni anno, per anzianità maturata al 31 maggio 1956;

8 giorni per ogni anno, per anzianità successiva alla data del 1° giugno 1956.

Agli effetti della liquidazione di tale indennità, le frazioni di anno si computano in dodicesimi.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, qualora l'operaio non abbia maturato un anno di anzianità, gli verrà liquidata la frazione di indennità in proporzione ai mesi di anzianità.

Le maggiori indennità previste dal presente articolo non verranno corrisposte per l'anzianità già maturata al 1° giugno 1947.

L'anzianità precedente al 1° giugno 1947 verrà liquidata nella misura di:

a) 4 giorni di paga normale per ciascuno dei primi 3 anni di servizio;

b) 5 giorni di paga normale per ciascuno dei successivi 2 anni di servizio;

c) 6 giorni di paga normale per ciascun anno dopo il 5° anno di servizio.

Le sospensioni di lavoro dovute a qualsiasi causa non interrompono l'anzianità.

L'indennità di anzianità è liquidata in base alla ultima retribuzione, compresa l'indennità di contingenza (scala mobile) in corso al momento della risoluzione del rapporto e la indennità di mensa.

Art. 21.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni verranno corrisposte all'operaio le sotto indicate aliquote dell'indennità di cui allo art. 20:

100 per cento agli uomini che abbiano compiuto i 55 anni di età; alle donne che abbiano compiuto il 50° anno di età; ai dimissionari per malattia, maternità, matrimonio, infortunio, trasferimento; ai dimissionari che abbiano compiuto 15 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda;

75 per cento ai dimissionari che abbiano compiuto 10 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda;

50 per cento ai dimissionari che abbiano compiuto 7 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda;

25 per cento ai dimissionari che abbiano compiuto 2 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda.

Art. 22.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio, l'indennità di licenziamento e quella sostitutiva del preavviso, devono essere corrisposte al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il 3° grado ed agli affini entro il 2° grado.

In mancanza delle persone indicate al primo comma, le indennità predette sono attribuite secondo le norme della successione legittima ai sensi dell'art. 2122 del codice civile. Resta fermo che verranno liquidate agli aventi diritto le ferie o le frazioni di esse, la gratifica natalizia o le frazioni di essa ed ogni altro diritto che sarebbe spettato all'operaio defunto in caso di normale licenziamento.

Raccomandazione a verbale

In caso di morte dell'operaio, il datore di lavoro valuterà per le anzianità inferiori ai 5 anni, la opportunità di integrare l'indennità di anzianità dovuta a termine di contratto, nell'ipotesi di sopravvivenza del coniuge o figli minori già conviventi a carico dello operaio defunto ed in condizioni di particolare bisogno.

Art. 23.

CESSIONE, TRASFORMAZIONE, FALLIMENTO E CESSAZIONE DELL'AZIENDA

In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo della azienda non si risolve il rapporto di lavoro ed il personale ad essa addetto conserva tutti i suoi diritti nei confronti del nuovo proprietario a meno che non sia avvenuta regolare liquidazione di ogni ragione di credito e di diritto da parte della ditta cedente.

In caso di fallimento della ditta, seguito da licenziamento del lavoratore o in caso di cessazione dell'azienda, il lavoratore avrà diritto all'indennità di preavviso e di anzianità stabilite nel presente contratto come per il caso di licenziamento.

Art. 24.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Il trattamento economico del personale è quello stabilito dalle allegate tabelle paghe *A* e *B*.

Art. 25.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La corresponsione della retribuzione, semprechè la prestazione non sia stata per un periodo inferiore, verrà effettuata posticipatamente a settimana, a quattordicina o a quindicina, secondo le consuetudini aziendali. Eventuali variazioni a dette modalità di pagamento saranno concordate tra le parti interessate. Il pagamento deve essere comunque effettuato entro sette giorni dalla scadenza del periodo di paga.

La consegna della paga all'operaio deve essere effettuata secondo le modalità di cui alla legge 5 gennaio 1953, n. 4.

L'operaio ha diritto di reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o prospetto, nonchè sulla qualità legale della moneta, a condizione che avanzi tale reclamo all'atto del pagamento. Tale diritto a reclamo non è necessario che sia esercitato all'atto del pagamento per gli errori puramente contabili e di inquadramento.

Art. 26.

GRATIFICA NATALIZIA

La liquidazione della gratifica natalizia sarà effettuata per ciascun anno nella misura di 25 giornate lavorative. Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle quattro ultime settimane.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica natalizia quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni lavorativi si considera ai fini della corresponsione dei dodicesimi della gratifica natalizia come mese intero.

Il pagamento della gratifica natalizia dovrà essere effettuato di massima il 16 dicembre.

Art. 27.

INDENNITÀ VARIE

Indennità di uso bicicletta.

La ditta corrisponde al lavoratore che usa la propria bicicletta per servizio, una indennità mensile da concordarsi fra le parti.

Indennità zona malarica.

L'operaio in zona malarica, riconosciuta tale dalle Autorità sanitarie competenti, ha diritto ad una indennità di rischio, la cui entità deve essere concordata dalle organizzazioni sindacali territoriali.

Indennità di alta montagna.

Ai lavoratori inviati a prestare la loro opera fuori della loro normale sede di lavoro in località di alta montagna l'azienda corrisponderà un'equa indennità da concordarsi tra le Associazioni sindacali territoriali competenti.

Indennità di lontananza da centri abitati.

Qualora la sede dell'azienda disti dal perimetro del più vicino centro abitato oltre 3 km., in mancanza di mezzi pubblici di trasporto, l'azienda che non provveda direttamente al trasporto stesso, corrisponderà un indennizzo da concordarsi fra le Associazioni territoriali competenti.

Indennità per maneggio denaro.

Al personale normalmente incaricato della riscossione con responsabilità di bollette, fatture, note, ecc., di importo complessivo superiore a L. 3.000 giornaliere, sarà corrisposta una speciale indennità nella misura dell'1,50 per cento sulla retribuzione conglobata.

Qualora la ditta richieda cauzione a garanzia, la medesima non potrà superare le L. 1.000 e gli interessi relativi andranno a beneficio del lavoratore.

Indennità di mensa.

Dalla data di decorrenza del presente contratto, 1° ottobre 1958, l'indennità sostitutiva di mensa sarà corrisposta nell'unica misura, in ogni località, di L. 30 giornaliere.

A tale limite si adegueranno le indennità allo stesso titolo ovunque corrisposte, anche se eventualmente in misura superiore per accordi locali od aziendali.

Art. 28.

ALLOGGIO AL PERSONALE

Al personale cui, per esigenze di servizio, la ditta chieda di restare continuativamente a disposizione nei locali dell'azienda la concessione dell'alloggio sarà gratuita.

Art. 29.

INDUMENTI DI LAVORO

Le aziende forniranno gratuitamente una volta l'anno un camiciotto di lavoro ai facchini e una tuta al personale di officina.

Qualora il rapporto di lavoro venisse comunque a cessare entro i primi tre mesi dall'assegnazione dell'indumento, l'indumento stesso resterà di proprietà del lavoratore previo rimborso del 50 per cento del prezzo di acquisto.

L'azienda terrà in dotazione impermeabili con relativo copricapo, a disposizione di quei lavoratori che siano costretti a svolgere la loro attività sotto la pioggia. I lavoratori sono tenuti a curare la buona conservazione degli indumenti a loro affidati.

Le aziende che intendono di far indossare al personale una tenuta di propria prescrizione sono obbligate a fornirla a loro spese ed il personale deve, durante il servizio, vestire la tenuta fornitagli.

Art. 30.

RIMBORSO SPESE

Al lavoratore comandato a prestare servizio fuori della sua normale residenza e che per ragioni del servizio stesso sia costretto a consumare pasti o a pernottare fuori sede, saranno rimborsate le spese relative.

Al lavoratore chiamato quale teste in causa civile o penale per motivi inerenti al servizio, oltre alla retribuzione saranno rimborsate le eventuali spese sostenute per viaggi, vitto e alloggio.

Art. 31.

TRASFERIMENTO

All'operaio che sia trasferito, per disposizione della ditta, da una sede all'altra della stessa azienda situata in diversa località che comporti come conseguenza l'effettivo trasferimento del domicilio del lavoratore, sarà corrisposto l'importo, previamente concordato con la azienda, delle spese di trasporto per sè e per la famiglia e per le masserizie e una speciale indennità di trasferta nella misura corrispondente al rimborso delle spese di vitto e alloggio limitatamente all'operaio, per la durata di 5 giorni se operaio celibe, di 7 giorni se ammogliato e inoltre di 1 giorno per ogni persona a carico.

Il lavoratore ha diritto inoltre al rimborso delle eventuali spese occorrenti per anticipata risoluzione del contratto di fitto, se regolarmente registrato per un massimo comunque di tre mesi.

L'operaio che non accetti il trasferimento ha diritto, se licenziato, alla indennità di licenziamento e alle altre indennità previste per la sua liquidazione.

Il lavoratore che abbia trasferito nella nuova residenza anche persone a carico e che venga licenziato, non per motivi che comportino il licenziamento in tronco, nei primi sei mesi del trasferimento, ha diritto al rimborso delle spese come sopra per ritrasferirsi al luogo di origine, purchè ne faccia richiesta prima della cessazione del servizio.

Art. 32.

TRATTAMENTO PERSONALE FEMMINILE

Alle operaie che fossero adibite a lavori compiuti tradizionalmente da personale maschile, sarà corrisposto il trattamento salariale previsto per il personale maschile a parità di lavoro ed a parità di capacità e di rendimento.

Per quanto riguarda il trattamento di gravidanza e puerperio si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge in materia, salvo i trattamenti più favorevoli in atto.

Art. 33.

NORME DISCIPLINARI

Il lavoratore deve dichiarare all'azienda la propria dimora e segnalarne gli eventuali cambiamenti.

Tutti i lavoratori, per quanto riguarda i rapporti inerenti al servizio, dipendono dai rispettivi superiori.

Ciascun lavoratore deve mantenere un contegno rispettoso verso i superiori anche indiretti e corretto verso la clientela, i colleghi di lavoro e i dipendenti. I superiori e coloro che hanno tali funzioni debbono usare con il lavoratore modi educati, sia nel distribuire il lavoro che per tutti gli altri rapporti derivanti dalle mansioni loro affidate dall'azienda.

Il lavoratore che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla sicurezza dell'azienda, al normale e pu[illegible] andamento del lavoro o comunque alla morale [illegible]ll'igiene è passibile di sanzioni disciplinari, salve le eventuali responsabilità penali in cui incorra. La motivazione, il genere di punizione e la durata di essa devono essere comunicate per iscritto all'interessato.

Le sanzioni disciplinari sono:

1° il rimprovero verbale o scritto che può essere inflitto al dipendente che commetta, durante il lavoro, mancanze disciplinari o morali di lieve entità non specificate nel presente articolo;

2° la multa, fino ad un massimo di 3 ore di paga giornaliera, che può essere inflitta al dipendente che:

a) ritardi ad iniziare il lavoro, lo sospenda o lo interrompa in anticipo senza giustificato motivo;

b) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza;

c) guasti per incuria il materiale e la merce che deve trasportare, o che comunque abbia in consegna, oppure non avverta subito l'azienda degli eventuali guasti verificatisi;

d) sia sorpreso a fumare nei locali dove sia prescritto il divieto o durante il lavoro;

e) tenga un contegno inurbano e scorretto verso la clientela e il pubblico;

f) commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene e alla sicurezza dell'azienda.

Nei casi di maggiore gravità o recidività, il datore di lavoro ha facoltà di infliggere la sospensione.

L'importo delle multe disciplinari verrà versato alla Cassa Mutua Malattia;

3° la sospensione fino ad un massimo di 3 giorni che può essere inflitta al dipendente che:

a) si assenti simulando malattia e con sotterfugi si sottragga agli obblighi del lavoro;

b) per negligenza nel servizio arrechi danni non gravi, al materiale o alle persone, ai quadrupedi o alle macchine;

c) si presenti o si trovi in servizio in stato di ubriachezza;

d) persista a commettere mancanze già punite con la multa;

4° il licenziamento senza preavviso e con indennità di dimissioni al dipendente che commetta infrazioni alla disciplina e alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggiore rilievo di quelle contemplate ai punti 2 e 3 non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui al successivo punto 5);

5° il licenziamento immediato senza alcuna indennità che può essere inflitto al dipendente che:

a) abbandoni il lavoro senza giustificato motivo;

b) si renda colpevole di grave insubordinazione o vie di fatto verso i superiori o clienti;

c) commetta furti o danneggiamenti dolosi ai materiali o alle merci della azienda;

d) richieda ai clienti a scopo di lucro personale compensi o premi superiori alla tariffa;

e) provochi risse con i compagni di lavoro durante il servizio;

f) affidi la guida della macchina a persona non autorizzata a guidare dalla azienda;

g) ometta di fare il rapporto al rientro del carro o della macchina per qualsiasi incidente accaduto nel corso del servizio o trascuri di provvedere a raccogliere le testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa.

In questo caso il conducente risponderà anche dei danni causati da terzi, salvo le sanzioni comminate dai regolamenti di polizia urbana e dal Codice della strada;

h) recidività entro l'anno nelle stesse mancanze già punite con la sospensione;

i) manometta o sottragga corrispondenza, salvo l'eventuale azione penale per il reato di violazione del segreto epistolare;

l) alteri o falsifichi documenti amministrativi.

Art. 34.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Per le località nelle quali, in materia di orario di lavoro, vi siano accordi sindacali locali per un trattamento più favorevole ai lavoratori di quello previsto dal nuovo contratto, le Associazioni territoriali competenti si incontreranno per stabilire se debba essere mantenuta la situazione esistente nell'ambito dell'orario di lavoro nonchè dello straordinario e del salario, oppure debba essere applicato integralmente il nuovo contratto.

Rimarranno inoltre ferme le condizioni individuali complessive di miglior favore nell'ambito di ogni istituto, salvo che per quanto convenuto all'art. 27, secondo comma « indennità di mensa ».

Gli aumenti retributivi collettivi concessi per accordi locali o aziendali verranno invece assorbiti fino a concorrenza degli aumenti stabiliti con il presente contratto, rimanendo la eventuale maggiore differenza come condizione di miglior favore da valere a tutti gli effetti contrattuali e da ritenersi comunque assorbibile da futuri aumenti salariali tabellari a carattere nazionale.

Art. 35.

DISPOSIZIONI GENERALI

Restituzione documenti di lavoro - Commissioni Interne

Cessato il rapporto di lavoro l'azienda, non oltre il giorno successivo alla cessazione, consegnerà all'operaio, che ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, le tessere di assicurazione e ogni altro documento di pertinenza dell'interessato; ciò sempre che non ne sia impedita per ragioni indipendenti dalla sua volontà.

Per le Commissioni Interne, si fa riferimento alle disposizioni degli accordi interconfederali e a quelle che potranno essere definite fra le competenti confederazioni in materia.

Art. 36.

NORMA GENERALE

Per quanto non regolato dal presente contratto si applicano le norme di legge e degli accordi interconfederali.

Art. 37.

CONTROVERSIE

Le controversie individuali anche se plurime, che sorgessero nello svolgimento del rapporto di lavoro, in relazione all'applicazione del presente contratto, qualora non venissero conciliate con la Direzione della azienda verranno sottoposte all'esame delle competenti Organizzazioni sindacali ferma restando, in caso di disaccordo, la facoltà di esperire l'azione giudiziaria.

Le controversie collettive sulla interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle competenti Organizzazioni territoriali e in caso di mancato accordo da quelle nazionali.

Art. 38.

DECORRENZA E DURATA

La decorrenza del presente contratto collettivo nazionale di lavoro resta fissata alla data del 1° ottobre 1958 e la sua scadenza alla data del 31 dicembre 1960. Si intenderà automaticamente prorogato di anno in anno se non disdetto da una delle parti almeno 3 mesi prima della scadenza a mezzo lettera raccomandata R. R.

RETRIBUZIONI MINIME UNIFICATE PER LE OPERAIE E PER GLI OPERAI DI ETA' INFERIORE AI 20 ANNI

Le retribuzioni minime unificate per le operaie e per gli operai di età inferiore ai 20 anni, si ottengono applicando i seguenti scarti di riduzione, rispetto ai minimi dell'operaio di ogni categoria superiore ai 20 anni.

	Uomini	*Donne*
Superiore ai 20 anni	—	16 %
Dai 18 ai 20 anni	6 %	29 %
Dai 16 ai 18 anni	26 %	36 %
Sotto i 16 anni	48 %	—

CHIARIMENTO A VERBALE

Le cifre in colonna, in corrispondenza di ciascuna categoria di lavoratori, rappresentano rispettivamente le paghe per le località indicate in ciascuna zona delle Tabelle A e B che seguono.

Per le retribuzioni nelle località della provincia (escluso il capoluogo) si opererà la riduzione del 2 %.

TABELLA A

RETRIBUZIONI MINIME UNIFICATE PERSONALE OFFICINA

ZONE	Operai special.	Operai qualific.	Manovali special.	Manovali compl.
	Operai superiori ai 20 anni			
ZONA 0				
Milano	210,05	101,40	183,70	176,50
Torino	205,60	187,45	180,00	173,00
Genova	203,85	185,90	178,45	171,55
ZONA I				
Como, Firenze, Roma . . .	202,95	185,05	179,20	172,95
Situazione extra:				
Varese	204,60	187,40	180,40	174,00
ZONA II:				
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	196,00	179,25	172,45	166,10
Situazioni extra:				
Crema	207,10	189,10	182,10	176,00
Sondrio	200,05	184,45	177,25	170,65
Trieste	196,80	179,35	172,20	165,55
Verbania	199,00	182,35	175,45	169,20
ZONA III				
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	191,80	174,90	167,05	161,50
Situazione extra:				
Biella	204,65	186,45	178,00	171,05
ZONA IV				
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	180,10	172,15	165,25	158,80
ZONA V				
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	185,20	168,[illegible]	161,00	154,50
ZONA VI				
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine . . .	182,90	166,40	159,15	152,40
ZONA VII				
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	179,30	162,85	155,95	149,45
ZONA VIII:				
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	175,80	159,05	152,85	146,60
Situazione extra:				
Valdarno	132,30	166,05	159,15	152,65
ZONA IX:				
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	169,55	153,85	147,05	140,80
Situazione extra				
Ascoli Piceno	170,70	154,95	148,85	141,90
ZONA X:				
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	164,85	149,10	142,40	136,15
ZONA XI:				
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	160,60	144,90	138,20	131,85
ZONA XII:				
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	150,05	135,65	130,20	122,65

TABELLA B

RETRIBUZIONI MINIME UNIFICATE PERSONALE OPERAIO

ZONE	Operai specializzati		Operai qualificati		Manovali specializzati		Manovali comuni	
	8 ore	9 ore	8 ore	9 ore	8 ore	9 ore	8 ore	9 ore
ZONA O:								
Milano	1.678	1.703	1.559	1.633	1.401	1.558	1.406	1.465
Torino	1.644	1.729	1.525	1.599	1.462	1.529	1.378	1.437
Genova	1.627	1.712	1.514	1.587	1.446	1.513	1.367	1.425
ZONA I: Como, Firenze, Roma	1.621	1.707	1.507	1.581	1.451	1.518	1.373	1.437
Situazione extra: Varese	1.638	1.720	1.525	1.605	1.462	1.527	1.389	1.445
ZONA II: Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara Pavia, Pisa	1.565	1.646	1.462	1.533	1.401	1.465	1.327	1.382
Situazioni extra:								
Crema	1.655	1.734	1.536	1.605	1.473	1.536	1.401	1.455
Sondrio	1.604	1.683	1.502	1.571	1.434	1.496	1.360	1.415
Trieste	1.576	1.657	1.462	1.533	1.394	1.459	1.320	1.377
Verbania	1.593	1.675	1.485	1.556	1.423	1.488	1.349	1.405
ZONA III: Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	1.531	1.612	1.423	1.493	1.360	1.425	1.287	1.342
Situazione extra: Biella	1.638	1.720	1.520	1.590	1.451	1.516	1.372	1.427
ZONA IV: La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	1.514	1.595	1.401	1.470	1.344	1.408	1.264	1.319
ZONA V: Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	1.485	1.567	1.378	1.448	1.315	1.380	1.236	1.292
ZONA VI: Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	1.462	1.542	1.355	1.424	1.293	1.355	1.219	1.278
ZONA VII: Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	1.434	1.510	1.327	1.396	1.264	1.329	1.191	1.246
ZONA VIII: Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	1.406	1.488	1.304	1.374	1.241	1.306	1.168	1.224
Situazione extra: Valdarno	1.457	1.536	1.355	1.424	1.293	1.355	1.219	1.273
ZONA IX: Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	1.355	1.434	1.253	1.322	1.196	1.259	1.122	1.177
Situazione extra: Ascoli Piceno	1.360	1.439	1.264	1.331	1.207	1.269	1.133	1.136
ZONA X: Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	1.316	1.394	1.219	1.289	1.157	1.219	1.084	1.138
ZONA XI: Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	1.281	1.360	1.185	1.254	1.122	1.185	1.049	1.104
ZONA XII: Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	1.196	1.274	1.106	1.173	1.061	1.121	987	1.039

CONTRATTO IMPIEGATI

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificata:

1° la data di assunzione;

2° la categoria a cui l'impiegato viene assegnato ai sensi dell'art. 3 e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;

3° il trattamento economico iniziale;

4° la durata dell'eventuale periodo di prova.

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare:

1° la carta d'identità;

2° il libretto di lavoro;

3° il certificato del casellario generale di data non anteriore a tre mesi;

4° le tessere per le assicurazioni sociali obbligatorie in quanto ne sia già in possesso e i documenti richiesti da particolari disposizioni di legge.

Art. 2.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine; tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando la aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti della indennità di cui all'articolo 25 si considererà come contratto a tempo indeterminato, la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulato per un periodo non superiore a tre anni salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di tre mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera e il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezion fatta di quelle r[illegible]ive al preavviso e alla indennità di licenziamento.

Non si applicano altresì le norme relative alla previdenza limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a tre mesi.

Art. 3.

CATEGORIE IMPIEGATI

Le categorie degli impiegati sono determinate come segue:

Appartengono alla 1ª categoria gli impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni direttive con facoltà

di decisione ed autonomia di iniziativa, con discrezionalità di poteri, anche se limitate a determinati servizi di adeguata importanza.

Appartengono alla 2ª categoria gli impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni di concetto.

Appartengono alla 3ª categoria *A* gli impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale.

Appartengono alla 3ª categoria *B* gli impiegati tecnici ed amministrativi adibiti a mansioni che non richiedono una particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio.

All'impiegato remunerato in tutto o in parte a provvigione o interessenza o a premi sarà garantito, come media annuale, il minimo di stipendio fissato per la categoria alla quale appartiene.

All'atto dell'eventuale passaggio di categoria il datore di lavoro deve comunicare con lettera all'impiegato la nuova categoria alla quale viene assegnato, ferma per l'assunzione la comunicazione di cui all'art. 1.

Le eventuali divergenze relative all'appartenenza del personale, in base alle mansioni svolte, alle diverse categorie previste dal presente articolo, sono demandate all'esame di un collegio tecnico disciplinato dalle norme di cui all'annesso regolamento, che fa parte integrante del presente contratto.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 4 mesi — prorogabile consensualmente di altri due mesi — per gli impiegati di 1ª categoria, e con un periodo di prova non superiore a 2 mesi — prorogabile consensualmente di un altro mese — per gli impiegati di 2ª e 3ª categoria.

Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1.

Non sono ammesse altre protrazioni nè rinnovazioni del periodo di prova.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto d'impiego potrà aver luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso nè indennità per la risoluzione stessa.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo e per licenziamento durante i primi due mesi di prova per gli impiegati di 1ª categoria e durante il primo mese per gli impiegati di 2ª e 3ª categoria, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio e tale periodo va computato agli effetti della determinazione dell'anzianità di servizio.

Le norme relative alla previdenza non si applicano durante il periodo di prova; superato tale periodo le norme stesse saranno però applicate con decorrenza dalla data di assunzione.

Art. 5.

MUTAMENTO E CUMULO DI MANSIONI

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico nè un mutamento sostanziale alla sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione percepita e quella minima della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di sei mesi nel disimpegno di mansioni di prima categoria, e di tre mesi nel disimpegno di mansioni delle altre categorie, avverrà senza altro il passaggio dell'impiegato, a tutti gli effetti, nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro impiegato assente per malattia, ferie, richiamo alle armi, ecc., nel qual caso il compenso di cui sopra per il primo mese sarà concordato fra la azienda e l'impiegato entro un limite non superiore alla differenza di categoria; dopo il primo mese e per tutta la durata della sostituzione spetterà all'impiegato lo stipendio della categoria superiore, senza che ne derivi passaggio di categoria.

L'impiegato che sia destinato a compiere, con carattere di continuità, mansioni rientranti in due diverse categorie, sarà senz'altro attribuito alla categoria superiore qualora le mansioni rientranti in quest'ultima siano prevalenti.

Art. 6.

PASSAGGIO DA OPERAIO A IMPIEGATO

In caso di suo passaggio ad impiegato nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che come tale gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto ex novo con la nuova qualifica, col riconoscimento, inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari a un quarto dell'anzianità come operaio. Qualora la retribuzione globale percepita come operaio risultasse superiore a quella globale spettante come impiegato, sarà mantenuto il trattamento più favorevole con la precisa intesa che la differenza sarà assorbita dagli eventuali successivi aumenti di stipendi a qualsiasi titolo.

Art. 7.

ORARIO DI LAVORO

La durata dell'orario normale di lavoro è di 44 ore settimanali. Il prolungamento fino a 48 ore settimanali dà luogo al pagamento della retribuzione oraria per le

ore prestate in più senza maggiorazione di straordinario.

Agli impiegati — ai quali sia consentita, la deroga od eccezione alle norme di legge sulla limitazione dell'orario di lavoro, la protrazione dell'orario stesso oltre i normali limiti — il lavoro prestato in più fino alla concorrenza delle ore 10 giornaliere o 60 settimanali sarà compensato con la normale retribuzione oraria senza maggiorazione di straordinario (stipendio e contingenza diviso per 180).

Restano ferme le condizioni di miglior favore non derivanti da circostanze contingenti o di natura transitoria.

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme di legge sull'orario di lavoro ed alle relative deroghe ed eccezioni.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che nello stabilire le norme sulla disciplina della durata del lavoro e del lavoro straordinario, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1 del regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 695, il quale esclude dalla limitazione dell'orario gli impiegati con funzioni direttive.

A tale effetto ed a sensi dell'art. 3, n. 2 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 955 (regolamento per la applicazione del regio decreto-legge sopra citato) si conferma che è da considerare personale direttivo, escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro « quello preposto alla direzione tecnica o amministrativa della Azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi »; personale, quindi, da non identificare necessariamente con quello avente la qualifica di prima categoria.

Art. 8.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

L'impiegato non può rifiutarsi, entro i limiti consentiti dalla legge, di compiere il lavoro straordinario, il lavoro notturno e festivo, salvo giustificati motivi di impedimento.

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di cui all'art. 7.

E' considerato lavoro notturno quello eseguito dalle ore 22 alle 6, salvo per gli impiegati tecnici che eseguono lavoro notturno in turni avvicendati per i quali l'orario notturno è quello coincidente con l'orario del terzo turno.

E' considerato lavoro festivo quello eseguito nei giorni festivi di cui all'art. 9 nonchè quello eseguito la domenica, salvo il caso degli impiegati per i quali, ai sensi di legge, il riposo compensativo, cade in altro giorno; nel qual caso è lavoro festivo quello eventualmente compiuto nel giorno di riposo compensativo.

E' considerato lavoro domenicale quello compiuto dall'impiegato avente il giorno di riposo compensativo limitatamente al turno la cui durata ricade interamente nella domenica o che ha inizio nella domenica.

Per il lavoro straordinario notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione globale di fatto:

1° lavoro straordinario diurno feriale . . . . 25 %
2° lavoro straordinario notturno . . . . . 50 %
3° lavoro straordinario festivo . . . . . . 65 %
4° lavoro straordinario notturno festivo . . 75 %
5° lavoro compiuto nei giorni considerati festivi 50 %
6° lavoro notturno compreso in turni avvicendati . . . . 15 %
7° lavoro notturno non compreso in turni avvicendati . . . . 25 %
8° lavoro domenicale con riposo compensativo:
a) per le ore normali di lavoro . . . . 20 %
b) per le ore straordinarie . . . . . 50 %

Le suddette percentuali non sono cumulabili intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Per la determinazione della retribuzione oraria si divide la retribuzione mensile per 180. Ove la retribuzione sia corrisposta in tutto o in parte di elementi variabili, si prenderà per base la parte fissa, col minimo in ogni caso dello stipendio minimo della categoria.

Art. 9.

GIORNI FESTIVI E RIPOSO SETTIMANALE

Sono considerati giorni festivi quelli riconosciuti come tali dallo Stato agli effetti civili e la ricorrenza del Patrono del luogo ove l'impiegato lavora.

Nelle ricorrenze del 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre e nelle altre festività elencate dall'art. 2 della legge 27 maggio 1949, n. 260 (Capodanno, Epifania, S. Giuseppe, lunedì di Pasqua, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo, Assunzione, Ognissanti, Immacolata Concezione, S. Natale, S. Stefano), che cadano di domenica, è dovuto agli impiegati, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari ad una quota giornaliera della retribuzione di fatto.

Il predetto importo sarà determinato sulla base di 1/26 della retribuzione mensile fissa.

Il trattamento di cui innanzi è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno di riposo compensativo.

Il riposo settimanale cadrà di domenica, salvo le eccezioni di legge. Per gli impiegati il cui lavoro è connesso con quello dell'officina vale il calendario dei giorni festivi adottato per gli operai dell'officina stessa; tuttavia, nel caso in cui detti impiegati prestino servizio nel giorno successivo alla Pasqua od in quello successivo al Natale, le ore di lavoro compiute saranno compensate con la normale retribuzione oraria senza maggiorazione per lavoro festivo.

In caso di modificazioni dei turni di riposo l'impiegato sarà preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto, in difetto — per il giorno in cui avrebbe dovuto avere il riposo — ad una maggiorazione pari a quella fissata per il lavoro festivo.

Dichiarazione a verbale

Si dà atto che l'ultima parte del 2° comma dell'art. 9 deve essere interpretato nel senso che le ore compiute debbono essere compensate in aggiunta a quello che è il normale trattamento mensile.

Art. 10.

FERIE

L'impiegato ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione non inferiore a:

15 giorni di calendario in caso di anzianità di servizio fino a 2 anni;

20 giorni di calendario in caso di anzianità di servizio da oltre due fino a 10 anni;

25 giorni di calendario in caso di anzianità di servizio da oltre 10 anni fino a 15 anni;

30 giorni di calendario in caso di anzianità di servizio di oltre 15 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorni festivi; nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'annata l'impiegato non in prova ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 11.

PERMESSI

Le assenze debbono essere tempestivamente giustificate all'azienda.

All'impiegato che ne faccia domanda, l'azienda ha facoltà di accordare permessi di breve congedo per giustificati motivi, ed ha altresì facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tali brevi congedi non sono computati in conto dell'annuale periodo di riposo.

Agli impiegati sarà concesso un permesso di giorni 15, con decorrenza della retribuzione, per contrarre matrimonio. Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

Agli impiegati che sono membri dei Comitati esecutivi o direttivi delle Camere del lavoro o Camere sindacali o Unioni sindacali provinciali o comunali o dei Comitati direttivi delle Sezioni territoriali delle Federazioni lavoratori della categoria saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle organizzazioni predette e non ostino eccezionali impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto all'azienda, cui l'impiegato appartiene, dalle organizzazioni predette, tramite le Associazioni territoriali competenti.

Per i segretari provinciali, regionali e nazionali dell'Associazione di categoria, che ne facciano richiesta al momento della nomina, il rapporto di lavoro potrà essere sospeso sino ad un massimo di due anni senza che tale periodo di sospensione sia computato ad alcun effetto contrattuale e semprechè, in rapporto alle mansioni esplicate, sia possibile la sostituzione temporanea per il tempo suddetto.

Art. 12.

RETRIBUZIONE

I minimi di stipendio sono quelli di cui alle allegate tabelle *A* e *B*.

Lo stipendio sarà corrisposto ad ogni fine mese con la specificazione degli altri elementi costitutivi della retribuzione liquidabili mensilmente.

In caso che l'azienda ne ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2 per cento in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto con diritto alla corresponsione della indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

In caso di contestazione sullo stipendio e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere intanto corrisposto la parte di retribuzione non contestata.

Agli impiegati che hanno normalmente maneggio di denaro con oneri per errori verrà corrisposta un'indennità nella misura del 3 per cento nel minimo di stipendio della categoria di assegnazione.

Gli interessi derivanti da eventuale cauzione andranno a beneficio dell'impiegato.

Art. 13.

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

La contingenza (scala mobile) verrà corrisposta mensilmente in ragione di 26 aliquote giornaliere.

Art. 14.

SCATTI BIENNALI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati, per l'anzianità di servizio maturata presso una stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) hanno diritto, per ogni biennio di anzianità, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5 per cento per 12 bienni della loro carriera.

Tale aliquota è calcolata sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria o grado cui appartiene l'impiegato, con l'aggiunta dell'indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto. Gli aumenti periodici di anzianità non possono comunque essere assorbiti da precedenti o successivi assegni di merito, nè gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti di anzianità già maturati devono essere *ricalcolati percentualmente sui minimi contrattuali* di stipendio in atto alle singole scadenze mensili, salvo quanto disposto per l'anzianità maturata fino alla data del 1° giugno 1952 e per il caso di passaggio di categoria. Il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità, per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza, si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo. In caso di licenziamento il ricalcolo dell'indennità di contingenza sarà fatto sulla base dell'indennità in vigore al momento della cessazione del rapporto.

Agli impiegati attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937.

Per l'anzianità maturata fino alla data del 1° giugno 1952, l'importo dei relativi aumenti rimane consolidato nella cifra che risultava acquisita al 31 maggio 1951, ivi comprese, per ogni biennio di anzianità maturata al 31 maggio 1952, le seguenti aliquote forfettarie di rivalutazione, aumentate del 4 per cento:

	Uomini	*Donne*
1ª Categoria	450	450
2ª Categoria	375	330
3ª Categoria	325	285
3ª Categoria *B*	300	265

Per le donne e i minori si applicano gli scarti previsti per la contingenza.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio a categoria o grado superiore sarà mantenuto all'impiegato l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nelle categorie o gradi di provenienza. Tale importo, nel caso di variazione dei minimi tabellari delle categorie di provenienza, sarà rivalutato — salvo l'importo degli aumenti periodici relativi all'anzianità maturata fino al 1° giugno 1952, per quanto sopra già detto — ricalcolando *percentualmente sui detti minimi tabellari* delle categorie di provenienza gli aumenti biennali che lo compongono.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di categoria, sarà considerata utile agli effetti della maturazione del biennio della nuova categoria.

Per il personale con anzianità, utile per gli scatti, superiore ad anni 20 si farà luogo ad un progressivo scongelamento degli scatti consolidati in cifra fissa di cui al *comma* 6° e successivi nel senso che:

al compimento del 1° biennio successivo al 10° biennio di anzianità utile per la maturazione degli scatti, lo scatto consolidato in cifra fissa relativo al primo biennio di tale anzianità verrà sostituito da uno scatto di pari categoria calcolato nella misura percentuale del 5 per cento dello stipendio minimo e dell'indennità di contingenza in vigore alla data di scongelamento;

al compimento del 2° biennio, sempre successivo al 10°, analoga sostituzione a parità di categoria avrà luogo per il 1° scatto consolidato in cifra fissa allora restante e cioè quello relativo al 2° biennio di anzianità utile per la *maturazione degli scatti* e così di seguito al compimento di ciascun biennio successivo per il 1° degli scatti consolidati in cifra fissa restanti, fino alla loro completa sostituzione.

Il ricalcolo di detti scatti scongelati (e cioè riportati come sopra alla misura percentuale) a seguito di variazioni dei *minimi tabellari* o delle indennità di contingenza avverrà con le stesse modalità previste, nel contesto del presente articolo per gli scatti maturati dopo il 1° giugno 1952.

Art. 15.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile percepita dall'impiegato. La corresponsione di tale mensilità dovrà essere effettuata di massima il 16 dicembre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato. Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori ai 15 giorni.

Art. 16.

TRASFERTE

Agli impiegati in missione per esigenze di servizio, l'azienda corrisponderà:

a) il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto (per i viaggi in ferrovia in territorio nazionale è dovuto il rimborso della prima classe per gli impiegati di 1ª e 2ª categoria e per gli impiegati di 3ª categoria quando il viaggio sia diretto a località distante oltre 200 km., mentre è dovuto il rimborso della 2ª classe per gli impiegati di 3ª categoria quando il viaggio sia diretto a località distante sino a 200 km);

b) il rimborso delle spese di vitto e alloggio — nei limiti della normalità — quando la durata del servizio obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese;

c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Art. 17.

TRASFERIMENTI

L'impiegato trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

E' salva l'applicazione dei nuovi minimi di stipendio della località ove viene trasferito se più favorevole per l'impiegato, nonchè il riconoscimento di quelle indennità e competenze che siano inerenti alle nuove condizioni locali e alle particolari nuove prestazioni.

L'indennità di contingenza sarà corrisposta nella misura anche se inferiore, prevista per le nuove località in cui l'impiegato presterà servizio.

L'impiegato che non accetti il trasferimento avrà diritto alla indennità di licenziamento e al preavviso, salvo che per gli impiegati di prima e seconda categoria all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto della azienda di disporre il trasferimento dell'impiegato o tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per gli impiegati attualmente in servizio, nei quali casi l'impiegato che non accetta il trasferimento stesso viene considerato dimissionario.

All'impiegato che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sè, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc.). Le modalità ed i termini dovranno essere previamente concordati con l'azienda.

E' dovuta inoltre la diaria nella misura di due terzi della retribuzione globale mensile all'impiegato celibe senza conviventi a carico, e nella misura di due terzi della retribuzione globale mensile, oltre ad un decimo della stessa per ogni familiare a carico che con lui si trasferisca, all'impiegato con famiglia.

Qualora per effetto del trasferimento l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di 4 mesi di pigione.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato all'impiegato per iscritto con il preavviso di un mese.

All'impiegato che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

Art. 18.

ALLOGGIO

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre tre chilometri, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 19.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Potrà essere stabilita, in accordo integrativo da stipularsi provincialmente, una indennità per gli impiegati che da località non malarica vengano destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica.

Tale indennità verrà conservata anche nel caso di successivo trasferimento in altra zona pure malarica e spetterà anche all'impiegato che, originariamente provenendo da una zona malarica, abbia avuto la sede di lavoro immediatamente precedente al trasferimento in zona non malarica.

Le zone da considerarsi malariche, agli effetti del presente articolo, saranno determinate in ciascuna provincia dalle competenti associazioni, sentite le autorità sanitarie locali.

Art. 20.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Fermo restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'azienda deve, in tale evenienza:

a) conservare il posto alle lavoratrici per un periodo di 8 mesi di cui due prima del parto e 6 dopo;

b) corrispondere la retribuzione intera per i primi 4 mesi della sua assenza ed il 50 per cento di essa nei due mesi successivi fatta deduzione di quanto le lavoratrici percepiscono per atti di previdenza a cui la azienda è tenuta per disposizioni di legge.

Inoltre le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro esclusiva facoltà di assorbirle da quelle di cui ai comma *a*) e *b*).

Ove durante il periodo di cui al punto *a*) intervenga una malattia si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 21 del presente contratto, quando risultino più favorevoli alle lavoratrici e con decorrenza dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa.

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe il decorso dell'anzianità di servizio per il periodo di cui al punto *a*).

Art. 21.

TRATTAMENTO DI MALATTIA E D'INFORTUNIO

L'assenza per malattia dovrà essere comunicata nelle 24 ore, salvo i casi di giustificato impedimento.

A richiesta dell'azienda l'impiegato è tenuto ad esibire il certificato medico.

L'azienda avrà facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato dal medico di sua fiducia.

Nel caso di interruzione del servizio dovuta ad infortunio o malattia, non determinati da eventi gravemente colposi imputabili all'impiegato verrà accordato all'impiegato non in prova il seguente trattamento:

1) *per anzianità di servizio fino a cinque anni*: conservazione del posto per mesi 6 e corresponsione dell'intera retribuzione per due mesi e della metà di essa per gli altri 4 mesi;

2) *per anzianità di servizio da oltre cinque anni a quindici anni*: conservazione del posto per mesi 9 e corresponsione dell'intera retribuzione per tre mesi e della metà di essa per altri 6 mesi;

3) *per anzianità di servizio oltre i quindici anni*: conservazione del posto per 12 mesi e corresponsione dell'intera retribuzione per 4 mesi e della metà di essa per gli altri 8 mesi.

Uguali diritti spetteranno all'impiegato nel periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso.

Il trattamento avanti stabilito cesserà qualora l'impiegato, con più periodi di malattia raggiunga in complesso, durante 18 mesi consecutivi, i limiti massimi rispettivamente previsti nei diversi casi contemplati.

Alla scadenza dei termini avanti indicati, ove l'azienda proceda al licenziamento dell'impiegato, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere ser-

vizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il contratto di impiego con diritto alla sola indennità di licenziamento di cui all'art. 25. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza della anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato si provvede a termini delle disposizioni contenute nelle leggi e nei contratti collettivi vigenti alla data del presente contratto.

Art. 22.

SERVIZIO MILITARE

Il servizio militare (chiamata o richiamo alle armi) non risolve il rapporto di lavoro ed il tempo passato sotto le armi agli effetti della sola indennità di anzianità — salvo per gli impiegati in prova — si considera come passato in servizio presso l'azienda.

Terminato il servizio militare, l'impiegato dovrà presentarsi, nel termine di 30 giorni, all'azienda per riprendere il servizio: non presentandosi nel termine suddetto sarà considerato dimissionario.

Quanto sopra salvo diverse disposizioni di leggi speciali più favorevoli all'impiegato.

Art. 23.

DISCIPLINA DEL LAVORO: DIRITTI E DOVERI DELLE PARTI

Nello svolgimento del rapporto di lavoro, i diritti e i doveri delle parti discendono dalla legge e dai principi generali di diritto ove il presente contratto o il regolamento interno non dispongano.

L'impiegato deve, nell'espletamento delle sue mansioni, tenere contegno consono alla dignità della sua funzione, vale a dire:

1) usare l'attività e diligenza richieste dalla natura della prestazione dovuta;

2) osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartitegli dall'imprenditore e dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende;

3) non trattare affari per proprio conto o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, non divulgare notizie attinenti alla organizzazione e ai metodi di lavoro dell'azienda, non farne uso in modo da poter arrecare ad essa pregiudizio;

4) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza;

5) rispettare il regolamento interno aziendale, portato a sua conoscenza mediante l'affissione nei locali di lavoro;

6) aver cura degli oggetti, macchinario e strumenti e quanto altro a lui affidato.

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite a seconda delle loro gravità, con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di tre ore di stipendio;

d) sospensione dal lavoro, o dallo stipendio e dal lavoro, per un periodo non superiore a 5 giorni;

e) licenziamento con indennità di anzianità per dimissioni ma senza preavviso;

f) licenziamento senza indennità e senza preavviso.

Nel provvedimento di cui alla lettera *e*) incorre l'impiegato che commette infrazione alla disciplina e alla diligenza del lavoro, che, pure essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nei punti *a*), *b*), *c*) e *d*), non siano così gravi da rendere applicabili le sanzioni di cui alla lettera *f*).

Nel provvedimento di cui alla lettera *f*) incorre l'impiegato che provochi alla azienda grave nocumento morale e materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 24.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

A) *Per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova, non hanno superato i 5 anni di servizio*:

1) mesi due e quindici giorni per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi uno e quindici giorni per gli impiegati di 2ª categoria;

3) mesi uno per gli impiegati di 3ª categoria.

B) *Per gli impiegati che hanno superato i 5 anni di servizio e non i 10*:

1) mesi tre e quindici giorni per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi due per gli impiegati di 2ª categoria;

3) mesi uno e quindici giorni per gli impiegati di 3ª categoria.

C) *Per gli impiegati che hanno superato i 10 anni di servizio*:

1) mesi quattro e quindici giorni per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi due e quindici giorni per gli impiegati di 2ª categoria;

3) mesi due per gli impiegati di 3ª categoria.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere, su quanto sia da lui dovuto all'impiegato, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1° comma, di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

L'impiegato già in servizio al 1° luglio 1937 manterrà *ad personam* l'eventuale maggior termine di preavviso cui — in base ad usi, consuetudini o contratti individuali, anche se derivanti da regolamenti, concordati e accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive — avrebbe avuto diritto in caso di licenziamento a tale data, scomputando però da essi i giorni corrispondenti a quanto, in relazione alla anzianità successiva al 1° luglio 1937, venga a percepire per indennità di licenziamento di cui all'art. 25 in più della misura spettantegli in base al precedente trattamento di 15/30.

Art. 25.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento da parte dell'azienda non ai sensi dell'art. 23 si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità di servizio precedente al 1° luglio 1937 l'indennità di licenziamento verrà, al momento del licenziamento stesso, liquidata in base alle norme del regio decreto-legge 13 novembre 1924, n. 1825 (15/30 di retribuzione per ogni anno di anzianità, oppure in base alle più favorevoli disposizioni, eventualmente vigenti al 1° luglio 1937, e portate da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563 o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità successiva al 1° luglio 1937 e fino al 31 dicembre 1944 l'indennità verrà liquidata nella misura di 25/30 (venticinque trentesimi) della retribuzione come sopra per ogni anno di servizio. Tale misura sostituisce quella disposta in qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale quando questa comprende l'indennità di licenziamento) portato da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali ***intuitu personae*** per i quali varrà la norma dell'art. 32;

c) per l'anzianità maturatasi dal 1° gennaio 1945 in poi l'indennità verrà liquidata nella misura di 30/30 (trenta trentesimi) della retribuzione come sopra per ogni anno di servizio.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto.

Trascorso il primo anno di servizio, le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, trascurandosi le frazioni di mese.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, anche tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato, nonchè l'indennità di contingenza (scala mobile).

Se l'impiegato è rimunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazione, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio o, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbano avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto contrario, di dedurre dalla indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenze, assicurazioni varie) compiuti dalla azienda: nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 26 del presente contratto.

Art. 26.

PREVIDENZA

A favore degli impiegati regolati dal presente contratto è mantenuto il trattamento di previdenza istituito con l'art. 25 del contratto collettivo impiegati 5 agosto 1937 con le successive modifiche ed integrazioni.

Art. 27.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Nel caso di morte dell'impiegato le indennità indicate agli artt. 24 e 25 devono corrispondersi al coniuge, ai figli e, se viventi a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado, fatta deduzione di quanto essi percepiscono per eventuali atti di previdenza compiuti dalla azienda.

Non sono però deducibili le somme spettanti per la previdenza prevista dall'art. 26 del presente contratto.

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno.

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

E' nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

Art. 28.

DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni verranno corrisposte all'impiegato

le sottoindicate aliquote della indennità di cui all'articolo 25:

100 per cento agli uomini che abbiano compiuto 55 anni di età; alle donne che abbiano compiuto 50 anni di età; ai dimissionari per malattia, maternità, matrimonio, infortunio, trasferimento; ai dimissionari che abbiano compiuto 10 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda; a coloro che si dimettono a seguito di nomina alle cariche sindacali previste nell'ultimo comma dell'art. 11;

75 per cento ai dimissionari che abbiano compiuto 5 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda;

50 per cento ai dimissionari che non abbiano compiuto 5 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda.

In caso di risoluzione del rapporto di impiego da parte dell'impiegato per cause attribuibili all'imprenditore e così gravi da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto stesso, è dovuto all'impiegato un trattamento equivalente a quello che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento, compresa la indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 29.

CESSIONE O TRASFORMAZIONE DI AZIENDA

La cessione e la trasformazione dell'azienda in qualsiasi modo non risolve di per sè il contratto d'impiego ed il personale conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare, salvo la facoltà di ciascun impiegato di chiedere la liquidazione della indennità di licenziamento e di iniziare ex novo un altro rapporto di lavoro.

Art. 30

CERTIFICATO DI LAVORO

Fermo restando quanto prescritto dalla legge in caso di licenziamento o di dimissioni per qualsiasi causa, l'imprenditore ha l'obbligo di mettere a disposizione dell'impiegato, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per diritti che ne derivano, un certificato contenente la indicazione del tempo durante il quale l'impiegato ha svolto la sua attività nell'azienda, della categoria di assegnazione, e delle mansioni nella stessa disimpegnate.

Art. 31.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ciascun istituto, sono correlative ed inscindibili tra loro. La previdenza e la indennità di licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti con il presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli in atto, che dovranno essere mantenute, salvo che per gli aumenti retributivi collettivi concessi per accordi locali o aziendali i quali verranno assorbiti fino a concorrenza dagli aumenti stabiliti con il presente contratto, rimanendo la eventuale maggiore differenza come condizione di miglior favore da valere a tutti gli effetti contrattuali e da ritenersi comunque assorbibile da futuri aumenti salariali tabellari a carattere nazionale.

Art. 32.

SOSTITUZIONE DEGLI USI

Il presente contratto, salvo quanto disposto dall'articolo 25 per l'indennità di licenziamento relativa alla anzianità di servizio sino al 1° luglio 1937 e salvo quanto disposto in via transitoria per il preavviso all'art. 24, sostituisce ed assorbe tutti gli usi o consuetudini anche se più favorevoli agli impiegati, da considerarsi pertanto incompatibili con l'applicazione di qualsiasi delle norme poste dal contratto stesso.

Art. 33.

CONTROVERSIE

Le controversie individuali anche se plurime, che sorgessero nello svolgimento del rapporto di lavoro, in relazione all'applicazione del presente contratto, qualora non venissero conciliate con la direzione della azienda tramite la Commissione Interna, verranno sottoposte all'esame delle competenti organizzazioni sindacali fermo restando, in caso di disaccordo, la facoltà di esperire l'azione giudiziaria.

Le controversie collettive sulla interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle competenti organizzazioni territoriali e, in caso di mancato accordo, da quelle nazionali.

Art. 34.

NORME SPECIALI

Oltre alle disposizioni del presente contratto collettivo di lavoro gli impiegati dovranno osservare le disposizioni speciali stabilite dalla azienda, semprechè non modifichino o non siano in contrasto con quelle del presente contratto.

Tali disposizioni qualora abbiano carattere generale, dovranno essere affisse in luogo ben visibile e dove si effettua il pagamento della retribuzione.

Art. 35.

NORMA GENERALE

Per quanto non regolato dal presente contratto si applicano le norme di legge e degli accordi interconfederali.

Art. 36.

DURATA DEL CONTRATTO

La decorrenza del presente contratto collettivo nazionale di lavoro resta fissata alla data del 1° otto-

bre 1958 e la sua scadenza alla data del 31 dicembre 1960. Si intenderà automaticamente prorogato di anno in anno se non disdetto da una delle parti almeno 3 mesi prima della scadenza a mezzo lettera raccomandata R. R.

REGOLAMENTO PER LA ISTITUZIONE E IL FUNZIONAMENTO DEI COLLEGI TECNICI PROVINCIALI E NAZIONALI PER LE ASSEGNAZIONI DI CATEGORIA DEGLI IMPIEGATI

(annesso all'art. 3)

Art. 1.

Le divergenze relative all'appartenenza del personale, in base alle mansioni svolte, alle diverse categorie previste dall'art. 3 del contratto collettivo nazionale di lavoro per le aziende esercenti servizi di scambio effetti postali sono demandate all'esame di un Collegio tecnico disciplinato dalle norme che seguono.

Art. 2.

In ogni provincia, nella quale si renda necessaria l'istituzione del predetto Collegio tecnico, le rispettive Associazioni territoriali degli Industriali e le Camere Confederali Provinciali del Lavoro, designeranno fino a 5 nominativi di esperti, fra i quali, di volta in volta, ciascuna Associazione indicherà la persona prescelta a far parte del Collegio.

Il Collegio è presieduto da un Ispettore del Lavoro designato dal Capo Circolo competente.

Art. 3.

L'intervento del Collegio tecnico sarà chiesto dalle Organizzazioni territoriali di cui al precedente articolo.

L'Associazione che richiede l'intervento, ne darà notizia all'Associazione corrispondente a mezzo raccomandata, comunicando gli estremi della vertenza ed il nominativo della persona da essa prescelta, a far parte del Collegio tecnico.

L'Associazione che riceve la richiesta provvederà, nel termine di non oltre 15 giorni dalla comunicazione, alla convocazione del Collegio, segnalando a sua volta, il nominativo da essa prescelto fra quelli designati ai sensi dell'art. 2.

Art. 4.

Comparse le parti avanti al Collegio tecnico, questi deve cercare anzitutto di indurle ad equo componimento.

Se il componimento riesce, se ne forma verbale, sottoscritto dai Membri del Collegio e dalle parti. Esso ha valore definitivo e non è impugnabile.

Se il componimento non riesce, il Collegio tecnico, dovrà, sentite le parti ed eseguiti — d'accordo con la Azienda — quei sopraluoghi e quegli accertamenti che si rendessero opportuni, esprimere, in forma di verbale, motivato parere scritto, indicando se esso sia stato adottato a maggioranza o all'unanimità.

Del verbale dovrà essere comunicata dal Collegio copia autentica alle parti a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, e con lettera alle Associazioni Nazionali di categoria competenti.

Art. 5.

Ferme le risultanze di fatto emergenti dagli atti relativi all'esame eseguito dal Collegio tecnico provinciale di cui al precedente articolo, le parti potranno, entro il perentorio termine di giorni trenta dalla data della raccomandata di cui all'art. 4, ultimo comma, ricorrere, per erronea ed incompleta valutazione da parte del Collegio provinciale delle circostanze emerse o per vizio di motivazione del parere emanato, al Collegio Tecnico Nazionale costituito a norma del seguente articolo.

Art. 6.

La Federazione Nazionale Ausiliari del Traffico e Trasporti Complementari (AUSITRA) e le competenti Organizzazioni Lavoratori Trasporti e Ausiliari, designeranno fino a dieci nominativi di esperti fra i quali di volta in volta ciascuna Associazione indicherà le due persone prescelte a far parte del Collegio Nazionale.

Il Collegio è presieduto da un Ispettore del Lavoro designato dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

Art. 7.

L'intervento del Collegio Tecnico Interfederale sarà chiesto dalle Associazioni di cui all'articolo precedente.

L'Associazione che richiede l'intervento ne darà notizia, nel termine di cui al precedente articolo, alla Associazione corrispondente, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno comunicando i motivi del gravame ed i nomi delle due persone da essa prescelte a far parte del Collegio Nazionale.

L'Associazione che riceve la richiesta provvederà, nel termine di non oltre i quindici giorni dal ricevimento della raccomandata di cui al precedente comma, a segnalare a sua volta i due nominativi da essa prescelti fra quelli designati ai sensi dell'art. 5 ed a far pervenire al Collegio le proprie deduzioni scritte sui motivi di gravame addotti; copia di esse verrà comunicata alla Associazione che ha richiesto il nuovo esame.

Art. 8.

Sulle risultanze degli atti il Collegio Tecnico Nazionale esprimerà, in forma di verbale, motivato parere scritto, indicando se la decisione sia stata adottata a maggioranza o all'unanimità.

Del verbale potrà essere rilasciata copia autentica a richiesta delle parti.

Art. 9.

Il presente accordo, che è considerato parte integrante del contratto collettivo nazionale di lavoro per le aziende esercenti servizi di scambio effetti postali del quale seguirà le sorti, entrerà in vigore nel giorno stesso della sua stipulazione.

TABELLA *A*

STIPENDI MINIMI MENSILI DEGLI IMPIEGATI

ZONE	1ª CAT.	2ª CATEGORIA		3ª CATEGORIA *A*							3ª CATEGORIA *B*						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni
ZONA O:																	
Milano	79.662	60.027	52.061	45.151	43.338	41.639	38.240	32.915	30.533	25.153	38.406	36.767	35.690	33.368	28.156	26.570	21.245
Torino	77.923	58.681	50.939	44.131	42.375	40.732	37.389	32.235	29.856	24.644	37.616	35.974	34.897	32.631	27.500	26.003	20.734
Genova	77.194	58.176	50.490	43.735	42.035	40.335	37.050	31.951	29.572	24.417	37.276	35.634	34.608	32.348	27.306	25.777	20.565
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	76.857	57.896	50.266	43.565	41.808	40.177	36.880	31.782	29.458	24.304	37.107	35.463	34.444	32.235	27.192	25.663	20.508
Situazione extra:																	
Varese	77.699	58.569	50.827	44.018	42.319	40.619	37.333	32.122	29.798	24.587	37.560	35.860	34.841	32.575	27.532	25.890	20.678
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	74.052	55.820	48.415	41.979	40.335	38.693	35.577	30.649	28.383	23.397	35.803	34.217	33.197	31.045	26.286	24.700	19.715
Situazioni extra:																	
Crema	78.877	59.410	51.556	44.698	42.941	41.242	37.843	32.631	30.195	24.926	38.069	36.370	35.294	33.028	27.929	26.343	21.018
Sondrio	76.353	57.559	49.920	43.281	41.583	39.939	36.654	31.611	29.289	24.133	36.880	35.181	34.161	32.008	27.024	25.403	20.338
Trieste	74.613	56.213	48.807	42.261	40.619	39.033	35.803	31.535	28.609	23.567	36.030	34.444	33.424	31.271	26.457	24.870	19.828
Verbania	75.343	56.774	49.[illegible]56	42.715	41.015	39.373	36.200	31.158	28.892	23.793	36.427	34.784	33.764	31.555	26.740	25.097	20.055
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	72.650	54.743	47.517	41.186	39.542	38.013	34.897	30.025	27.872	23.000	35.123	33.537	32.576	30.478	25.777	24.247	19.319
Situazione extra:																	
Biella	77.099	58.569	50.827	44.018	42.319	40.619	37.333	32.122	29.798	24.587	37.560	35.860	34.841	32.575	27.590	25.890	20.678
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	71.752	53.913	46.732	40.506	38.920	37.330	34.330	29.572	27.419	22.604	34.501	32.971	32.008	29.912	25.324	23.793	18.979
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	70.911	52.959	45.946	39.542	38.007	36.476	33.537	28.893	26.740	22.094	33.708	32.235	31.271	29.289	24.757	23.284	18.582
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	69.508	52.117	45.217	39.033	37.503	36.030	33.084	28.496	26.399	21.811	33.197	31.668	30.762	28.836	24.304	22.944	18.355
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	69.060	51.500	44.712	38.240	36.767	35.294	32.404	27.929	25.890	21.358	32.575	31.102	30.195	28.269	23.907	22.491	17.902
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	67.601	50.434	43.758	37.447	35.974	34.558	31.724	27.306	25.324	20.905	31.782	30.478	29.572	27.646	23.397	21.981	17.562
Situazione extra:																	
Valdarno	69.957	52.173	45.273	38.749	37.220	35.741	32.857	27.609	26.230	21.641	32.971	31.442	30.535	28.609	24.133	22.831	18.186
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti Viterbo	65.189	48.583	42.132	35.803	34.388	33.028	30.365	26.117	24.473	19.998	30.535	29.119	28.269	26.513	22.378	21.131	16.852
Situazione extra:																	
Ascoli Piceno	65.694	48.976	42.468	36.087	34.670	33.311	30.591	26.343	24.417	20.1[illegible]3	30.762	29.402	28.552	26.682	22.604	21.301	16.995
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	64.572	47.629	41.283	34.897	33.475	32.178	29.572	25.437	23.567	19.488	29.572	28.212	27.363	25.663	21.641	20.452	16.316
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	63.001	46.395	40.280	33.990	32.688	31.385	28.836	24.813	23.000	18.979	28.065	27.306	26.513	24.870	20.961	19.828	15.806
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	60.084	44.376	38.541	32.404	31.158	29.912	27.476	23.680	21.925	18.072	27.250	26.059	25.260	23.624	19.998	18.865	15.069

TABELLA *B*

STIPENDI MINIMI MENSILI DELLE IMPIEGATE

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria A							3ª Categoria B						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 18 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0																	
Milano	79.662	51.612	44.376	38.806	36.596	32.915	30.478	27.986	26.003	23.227	33.197	31.611	29.629	26.173	23.851	22.604	19.828
Torino	77.923	50.490	43.422	37.956	35.803	32.235	29.798	27.363	25.437	22.718	32.461	30.931	28.496	25.606	23.340	22.094	19.375
Genova	77.194	50.042	43.029	37.616	35.463	31.951	29.516	27.136	25.210	22.491	32.178	30.649	28.723	25.380	23.171	21.925	19.205
ZONA I																	
Como, Firenze, Roma	76.857	49.817	42.861	37.447	35.294	31.782	29.402	26.966	25.097	22.378	32.008	30.478	28.609	25.266	23.058	21.811	19.148
Situazione extra:																	
Varese	77.699	50.322	43.310	37.843	35.690	32.122	29.685	27.306	25.380	22.660	32.347	30.818	28.892	25.550	23.284	22.038	19.319
ZONA II																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	74.052	47.966	41.290	36.087	34.048	30.649	28.325	26.003	24.191	21.585	*30.818*	29.402	27.532	24.360	22.207	21.018	18.412
Situazioni extra																	
Crema	78.877	51.108	43.983	38.409	36.256	32.631	30.138	27.703	25.720	23.000	32.744	31.271	29.345	25.890	23.567	22.377	19.601
Sondrio	76.353	49.481	42.580	37.220	35.123	31.611	29.232	26.796	24.926	22.264	31.724	30.309	28.383	25.097	22.831	21.698	19.035
Trieste	74.613	48.359	41.571	36.370	34.274	30.875	28.552	26.230	24.360	21.743	31.045	29.629	27.759	24.530	22.378	21.188	18.582
Verbania	75.343	48.807	41.963	36.710	34.614	31.158	28.836	26.457	24.587	21.925	31.328	29.912	28.043	24.757	22.604	21.414	18.752
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	72.650	47.008	40.505	35.407	33.368	30.025	27.759	25.493	23.737	21.188	30.252	28.836	27.023	23.907	21.811	20.621	18.072
Situazione extra:																	
Biella	77.699	50.378	43.310	37.900	35.690	32.122	29.742	27.306	25.380	22.660	32.348	30.818	28.892	25.550	23.284	22.038	19.319
ZONA IV																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	71.752	46.330	39.831	34.841	32.857	20.572	27.363	25.097	23.340	20.848	20.742	28.325	26.570	23.454	21.414	20.281	17.789
ZONA V																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	70.911	45.498	39.158	33.990	32.064	28.892	26.683	24.530	22.774	20.338	29.062	27.703	25.946	22.944	20.961	19.828	17.449
ZONA VI																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	69.508	44.824	38.541	33.594	31.668	28.496	26.343	24.191	22.491	20.055	28.552	27.306	25.550	22.604	20.565	19.545	17.109
ZONA VII																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	69.060	44.319	38.092	32.915	31.045	27.929	25.833	23.680	22.038	19.659	28.043	26.739	25.097	22.151	20.225	19.148	16.769
ZONA VIII																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	67.601	43.366	37.307	32.[illegible]	30.365	27.306	25.266	23.227	21.585	19.261	27.476	26.173	24.530	21.698	19.828	18.808	16.429
Situazione extra:																	
Valdarno	69.957	44.880	38.597	33.311	31.442	28.269	26.173	24.020	22.321	19.941	23.383	27.079	25.380	22.434	20.394	19.375	16.996
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	65.180	41.705	35.004	30.818	20.062	26.117	24.101	22.207	20.621	18.412	26.230	25.097	23.511	20.792	18.922	17.959	15.749
Situazione extra:																	
Ascoli Piceno	65.694	42.075	36.185	31.045	20.289	26.343	24.360	22.378	20.792	18.582	26.513	25.324	23.737	20.905	19.035	18.072	15.863
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	64.572	40.953	35.231	29.969	28.269	25.437	23.511	21.641	20.112	17.902	25.437	24.304	22.774	20.112	18.299	17.393	15.240
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	63.001	39.888	34.334	29.232	27.590	24.813	22.944	21.074	19.601	17.506	24.644	23.511	22.038	19.488	17.732	16.826	14.787
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	60.084	38.148	32.810	27.872	26.286	23.680	21.867	20.112	18.695	16.656	23.454	22.434	21.018	18.526	16.882	16.033	14.050

Visti: il contratto, le tabelle e l'allegato che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore*

SANTI RAFFAELE, *gerente*

(8151705) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.